



Le Bulletin

Volume 53 Numéro 8

Édition du 5 décembre 2024

Dans ce Bulletin

Avis important aux enseignants ayant une entente de retraite progressive : Mise à jour des conditions visant une prolongation de la période.....p.1-2

Paniers de Noël, quelles sont les écoles gagnantes pour 2024-2025?.....p.2

Un grief... Comment ça marche?.....p.3

Budget des classes multiâges, ne laissez pas dormir ces sommes!.....p.4

Avis important aux enseignants ayant une entente de retraite progressive : Mise à jour des conditions visant une prolongation de la période

L'information diffusée en mars 2024 à ce sujet n'est plus d'actualité puisque les modalités ont changé.

Nous souhaitons attirer votre attention sur une information essentielle concernant la prolongation des ententes de retraite progressive. En effet, rappelons que pour la prolongation d'une entente de retraite progressive, il est possible de conclure une entente avant l'échéance initiale de celle-ci. La mesure transitoire annoncée l'année dernière indiquait que pour les retraites prévues entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 septembre 2025, le délai de six mois n'avait pas à être respecté. Cette mesure transitoire est caduque.

Dorénavant, une entente écrite avec votre employeur doit être conclue avant le 31 décembre 2024 pour respecter le délai de six mois nécessaires à une prolongation. Par exemple, si votre entente actuelle se termine le 30 juin 2025, vous devez conclure une entente de prolongation avec votre employeur d'ici le 31 décembre 2024 si vous avez l'intention de poursuivre en retraite progressive.

Voici un exemple concret :

Éric, qui bénéficie actuellement d'une entente de retraite progressive de cinq (5) ans prenant fin le 30 juin 2025, s'entend avec son employeur en décembre 2024 pour prolonger cette entente de deux (2) ans. Grâce à cette entente, Éric pourra continuer de travailler tout en conservant les avantages de la

À l'Agenda

Lundi 20 janvier 2025

Rencontre d'information sur la reconnaissance d'années de service au RREGOP

Heure : 19 h

Lieu : Teams

Mardi 28 janvier 2025

4^e rencontre du conseil des personnes déléguées

Heure : 18 h 30

Lieu : Zoom

retraite progressive jusqu'au 30 juin 2027.

Dans tous les cas, rappelons que l'employeur n'a pas l'obligation d'accepter une telle demande, la prolongation étant conditionnelle à une entente entre les parties. De plus, en aucun cas cela ne peut avoir pour effet de devancer le début d'une retraite progressive par rapport aux critères actuellement prévus, mais seulement à repousser la fin d'emploi réelle. La planification de retraite devrait donc se faire en prévision d'une fin d'emploi à l'échéance prévue initialement.

Enfin, rappelons que bien que plus d'une prolongation soit possible, elles ne pourront avoir pour effet d'allonger l'entente de retraite progressive au-delà de sept années.

De plus, les critères pour se prévaloir d'une prolongation de la retraite progressive sont les suivants :

- Être admissible à une rente immédiate (avec ou sans pénalité) à la fin de son entente initiale.
- Que l'entente de retraite progressive initiale ne dépasse pas 5 ans.

Finalement, rappelons qu'il est désormais possible, pour une enseignante ou un enseignant n'ayant pas encore pris sa retraite, de poursuivre sa contribution au RREGOP jusqu'à 71 ans, plutôt que 69 ans comme c'était auparavant le cas. Dans tous les cas, le nombre d'années maximales de cotisation demeure tout de même 40 ans. Cette nouvelle mesure suscitera-t-elle un engouement? On serait en droit d'en douter!

Paniers de Noël, quelles sont les écoles gagnantes pour 2024-2025?

Chaque année, les recettes excédentaires obtenues via la vente de publicité dans l'outil de travail au quotidien du SEHR (CSQ) sont reversées aux écoles sous forme de paniers de Noël. Voici donc les écoles qui ont gagné un panier de Noël cette année!

PANIERS DE NOËL	
	Cartes et paiements pour le 5 décembre 2024
Lieux de travail	
EPM - ÉDIFICE NORMANDIE	France Beudet
LA RELANCE, ÉDIFICE DOCTEUR-POULIN	Carte cadeau de 100\$ / #6 Mélanie Gagnon
AUX-QUATRE-VENTS	Carte cadeau de 100\$ / #1 Luc Cyr
CAPT.-LUC-FORTIN - HENRYVILLE	Carte cadeau de 100\$ / #2 Cindy Beaulieu
CAPT.-LUC-FORTIN - ST-JOSEPH (St-Séb.)	Carte cadeau de 100\$ / #3 Nicolas Dupasquier
DE MONNOIR	Véronique Williams
DE-RAMEZAY - CREVIER	Carte cadeau de 100\$ / #4 Manon Métivier
DE RICHELIEU - CURÉ-MARTEL	Carte cadeau de 100\$ / #5 Marie-France Papineau
DES PRÉS-VERTS	Stéphanie Bernier
Des SAVANES -PROVIDENCE	Chantal Tremblay
Des SAVANES - SACRÉ-COEUR (St-Luc)	Caroline Rousseau
DU PÉLICAN - CHABANEL	Barbara Lussier
HAMEL	Jolène Rondeau
JOSÉPHINE-DANDURAND - BEAULIEU (SEC.)	Carte cadeau de 100\$ / #7 Isabelle Tétreault
MARGUERITE- BOURGEOYS	Martin Kirouac
N. D. DE LOURDES (Iberville)	Stéphanie Lacroix
N. D. DU SACRE-COEUR	Nathalie Comeau
N. D. DU SOURIRE	Josiane Beaudry
POINTE OLIVIER	Cathy Grant
POL. MARCEL-LANDRY	Alexandre Dionne
ST-ALEXANDRE	Catherine Farrell
STE-ANNE	Carte cadeau de 100\$ / #8 Karine Bélanger
ST-GÉRARD	Chantal Bergeron
ST-JACQUES (Le Mineur)	Marie-France Beaudin
ST-VINCENT	Julie Franc

Un grief... Comment ça marche?

Lorsqu'on considère que la convention collective n'est pas respectée, la procédure légale afin de protéger ses droits et d'exercer un recours s'appelle un dépôt de grief.

Bien entendu, des discussions peuvent avoir lieu, au préalable, entre l'enseignante ou l'enseignant visé par le litige et son supérieur immédiat, ensuite ces discussions peuvent se poursuivre entre le syndicat et le Centre de services. Toutefois, il faut savoir qu'il existe un délai pour exercer ce recours : le grief doit être déposé dans les 40 jours ouvrables suivant la date où est survenu l'événement en litige. Au-delà de ce délai, un arbitre pourrait décider de ne pas entendre la cause.

Et après?

Malheureusement, ce n'est pas parce qu'un grief est déposé qu'il sera nécessairement auditionné. Le SEHR (CSQ) doit soumettre au rôle d'arbitrage les griefs qu'il juge les plus importants (touchant un grand nombre d'enseignantes et d'enseignants, touchant aux droits fondamentaux de la personne, constituant des représailles de l'employeur sur l'exercice d'un droit prévu à la convention collective ou à la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, comportant une perte monétaire importante pour la personne, etc.) une analyse est donc effectuée à chaque rôle pour déterminer la priorité.

Pourquoi cette façon de faire?

En fait, contrairement à ce qu'on pourrait penser, le nombre de places d'audition devant un arbitre n'est pas illimité. Chaque année, le SEHR (CSQ) doit partager les plages disponibles devant un arbitre avec les autres syndicats enseignants de la province. Il est très rare qu'on réussisse à auditionner plus d'une douzaine de griefs par année.

Toujours pas devant l'arbitre, pourquoi?

Sachez que la sélection des griefs qui seront inscrits au rôle en vue d'une audition revient à la CSQ. C'est elle qui détermine la pertinence ou la dangerosité d'auditionner un grief. Comme la Centrale voit passer tous les griefs, elle est plus à même d'éviter l'audition de causes

jumelles (même sujet pouvant aboutir à des conclusions différentes), ce qui serait nuisible pour établir une jurisprudence claire ou « gaspillerait » inutilement des plages d'audition disponibles. De plus, l'audience de certains griefs pourrait causer des effets pervers (interférence avec d'autres causes, dossier faible pouvant entraîner une perte de droits pour les enseignantes et les enseignants).

Finalement, il faut savoir que selon le droit du travail, un grief n'appartient pas à l'enseignante ou à l'enseignant, mais bien au syndicat, qui a la responsabilité de l'évaluer et de juger de sa valeur, de son poids et de sa solidité devant un arbitre. La dernière chose qu'un syndicat souhaite, c'est d'auditionner un litige sans en avoir mesuré toute la portée, et ce, pour l'ensemble de ses membres!

Pourquoi en déposer un tout de même?

Devant la complexité du processus et l'incertitude de voir un règlement un jour, certains membres pourraient s'interroger sur la pertinence de déposer un grief. Poser ce geste, c'est protéger ses droits; advenant une sentence arbitrale dans une cause similaire, le fait d'avoir déposé un grief permettra un règlement avec l'employeur sans aller en audition. Il ne s'agit donc pas d'un exercice qui soit vain, même s'il n'est jamais auditionné.

Finalement, la CSQ, qui a une vue d'ensemble des divers griefs auditionnés et des sentences arbitrales rendues, donne chaque année des formations à ses syndicats affiliés, afin que ceux-ci puissent suivre l'évolution des courants jurisprudentiels et interpeller leurs employeurs respectifs afin de régler les litiges visés par l'évolution du droit.

Budget des classes multiâges, ne laissez pas dormir ces sommes!

Depuis la dernière convention de 2020, les sommes octroyées pour les classes à plus d'une année d'études ont été établies à 675\$. Plus besoin d'attendre en janvier pour connaître la hauteur du budget disponible!

Les titulaires des classes multiâges peuvent utiliser ce montant pour recevoir de la formation, acheter du matériel ou être libérés pour de la planification.

Nous vous rappelons que l'utilisation possible de ces sommes est encadrée et prévue à l'annexe 16 de la convention nationale. En effet, la convention se lit comme suit :

« Les sommes allouées à chaque centre de services sont dédiées aux enseignantes et enseignants oeuvrant auprès des groupes à plus d'une année d'études, entre autres pour l'achat de matériel, pour la prise en charge ponctuelle (communément appelée « déjumlage ») d'une partie du groupe par une enseignante ou un enseignant, pour du temps de libération notam-

ment pour la préparation de matériel ou pour de la formation (au choix des enseignantes et enseignants concernés) ».

Bien que le Centre de services souhaite réduire le nombre de libérations octroyées cette année, il n'est donc pas en son pouvoir de refuser une demande de libération dans le cadre des classes multiâges puisque celles-ci sont expressément prévues par la convention.

Nous invitons donc les enseignantes et enseignants qui se verraient refuser une libération dans ce cadre à nous le signaler afin que nous en contestions l'application.

Toute l'équipe du SEHR vous souhaite un très joyeux temps des fêtes!

Nous contacter

**Syndicat de l'enseignement
du Haut-Richelieu (CSQ)**

670, boulevard du Séminaire Nord
Saint-Jean-sur-Richelieu (QC) J3B 5M3

Téléphone : 450 348-6853 / 1 800 567-6853

Télécopieur : 450 348-6856

Courriel : sehr@lacsq.org

Site Web : www.sehr-csq.qc.ca

Horaire

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 17 h
(vendredi 15 h 45)