



Volume 25, numéro 5 / 23 juin 2022

## Nouvelles en bref

### BILAN D'UNE ANNÉE REMPLIE

L'année scolaire 2021-2022 qui s'achève aura été marquée, comme la précédente, par la pandémie liée à la COVID-19. Une fois de plus, toute la population aura été en mesure de constater le professionnalisme et la capacité d'adaptation remarquable du personnel enseignant. Malheureusement, l'État n'a pas jugé pertinent de faire écho à nos revendications afin de consentir une prime similaire à celle versée dans le réseau de la santé afin de reconnaître l'apport inestimable dans ce contexte. Ce ne sont pourtant pas les arguments au soutien de notre demande qui manquent. Souvenons-nous des écoles qui sont devenues des foyers d'éclosion l'automne dernier, des fermetures, de l'enseignement à distance, des suivis avec les élèves en isolement, de la saga de la qualité de l'air, etc.

Ce contexte difficile et exigeant n'aura pas empêché la poursuite des priorités ciblées dans le plan d'action 2021-2022 du Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ). Ainsi, avec le support du comité de gouvernance et du conseil d'administration, le comité des statuts et règlements a proposé de nombreuses modifications qui s'avéraient essentielles. Dorénavant, les rôles, les fonctions et les prérogatives de chacune des instances (assemblée générale, conseil des déléguées et délégués, conseil d'administration et comité exécutif) sont mieux définis et reflètent mieux la réalité actuelle. De plus, la formule de compensation permettant de reconnaître l'apport inestimable des déléguées et délégués a été modifiée afin de mieux prendre en considération le contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Par ailleurs, les membres du SEDR-CSQ ont été invités à se prononcer au sujet du bilan de négociation 2020, et ce, autant pour les matières intersectorielles (salaire, retraite et droits parentaux) que les matières sectorielles (conditions de travail). Par la même occasion, les enseignantes et les enseignants avaient le loisir de se prononcer sur la mobilisation et l'opportunité de se regrouper en Front commun avec les autres organisations syndicales. À ce chapitre, les conditions initiales essentielles ont été réunies (conjuncture favorable et convergence des objectifs de négociation). Le travail de la Fédération des syndicats de l'enseignement aura permis plusieurs dénouements, notamment le règlement des iniquités au regard du chevauchement du congé de maternité lors du congé estival, le retour de la licence en formation professionnelle, l'expertise unique des enseignants en évaluation, etc.

Enfin, dès les premières semaines qui suivront la rentrée scolaire 2022-2023, les membres seront invités à se prononcer sur les revendications sectorielles et intersectorielles. Nos demandes formelles devront faire l'objet d'un dépôt au Comité patronal de négociation vers la fin du mois d'octobre.

Martin Hogue, président

### FERMETURE DU BUREAU POUR LA PÉRIODE ESTIVALE

Nous informons nos membres que le bureau du SEDR-CSQ fermera le 29 juin. L'équipe sera de retour le 11 août. Durant cette période, **si vous avez des urgences nous vous invitons à communiquer par courriel avec :**

- Au secteur des Découvreurs : Frédérik Renaud ([frederik@sedrcsq.org](mailto:frederik@sedrcsq.org)) ou Martin Hogue ([martin@sedrcsq.org](mailto:martin@sedrcsq.org)).
- Au secteur des Navigateurs : Eric Couture ([eric@sedrcsq.org](mailto:eric@sedrcsq.org)) ou Sylvie Perreault ([sylvie@sedrcsq.org](mailto:sylvie@sedrcsq.org)).

Au nom de toute l'équipe du Syndicat de l'enseignement des Deux Rives, je tiens à souhaiter des vacances estivales bien méritées à tous les membres. Profitez de ce moment crucial pour passer du temps auprès de vos proches et vous ressourcer.

Martin Hogue, président

# LA QUALIFICATION LÉGALE

## QUALIFICATION LÉGALE, LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI OU LISTE DE RAPPEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

Saviez-vous que la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) prévoit qu'une personne doit être titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée par le Ministère afin d'enseigner sous contrat à temps plein ou à temps partiel?

Il existe présentement **trois types d'autorisations d'enseigner** qui permettent à leur titulaire d'obtenir le statut d'enseignant légalement qualifié :

1. **Le brevet d'enseignement :**

Il s'agit de la seule autorisation permanente d'enseigner qui est délivrée à ceux qui ont complété une formation en enseignement reconnu.

2. **L'autorisation provisoire d'enseigner :**

Il s'agit d'une autorisation dite temporaire puisque son titulaire doit répondre à certains critères pour la renouveler. Dans le cas contraire, l'enseignant perdra, à l'échéance de celle-ci, son statut d'enseignant légalement qualifié. Il est à noter que l'autorisation provisoire est délivrée, sous certaines conditions, aux personnes qui étudient présentement en enseignement (au baccalauréat ou à la maîtrise).

3. **Le permis probatoire d'enseigner :**

Il s'agit d'une autorisation dite temporaire puisque son titulaire doit répondre à certains critères pour la renouveler. Dans le cas contraire, l'enseignant perdra, à l'échéance de celle-ci, son statut d'enseignant légalement qualifié. Le permis probatoire d'enseigner est délivré, sous certaines conditions, aux personnes qui ont effectué leur formation en enseignement à l'extérieur du Québec. Dans certains cas, le personnel enseignant qui a complété un programme de formation à l'enseignement au Québec, mais avant l'année 1994, est toujours titulaire d'un permis probatoire.

Il existe de nombreuses conditions à remplir afin de se voir délivrer une autorisation d'enseigner. Celles-ci sont décrites dans le *Règlement sur les autorisations d'enseigner* (RAE). Afin d'en apprendre davantage sur les conditions permettant de se voir délivrer, puis renouveler une autorisation d'enseigner, nous vous invitons à prendre connaissance des tableaux présentant les « voies d'accès à la profession enseignante » disponibles à l'adresse électronique suivante : [https://sedrcsq.org/wp-content/uploads/2022/06/Diff%C3%A9rentes-voies-acc%C3%A8s-Pr%C3%A9scolaire-primaire-secondaire-et-%C3%A9ducation-aux-adultes .pdf](https://sedrcsq.org/wp-content/uploads/2022/06/Diff%C3%A9rentes-voies-acc%C3%A8s-Pr%C3%A9scolaire-primaire-secondaire-et-%C3%A9ducation-aux-adultes.pdf)

**Il est primordial de rappeler que seul un enseignant légalement qualifié peut avoir accès à la liste de priorité d'emploi ou à la liste de rappel, de même qu'à une permanence.** En effet, le contrat d'un enseignant non légalement qualifié prend fin automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours (clauses 5-1.09, 11-7.02 et 13-7.05 de l'Entente nationale). Les bénéficiaires associés au statut d'enseignant légalement qualifié sont donc non négligeables!

### **Et la tolérance d'engagement dans tout ça...?**

Contrairement à la croyance populaire, **une tolérance d'engagement n'est pas une qualification légale.** Par conséquent, elle ne permet ni d'avoir accès à la liste de priorité d'emploi ou à la liste de rappel ni d'obtenir une permanence.

Dans les faits, la tolérance d'engagement est une procédure exceptionnelle autorisant temporairement qu'un enseignant non légalement qualifié puisse obtenir un contrat à temps plein ou à temps partiel. Elle est émise sous certaines conditions par le Ministère, dont l'absence d'enseignants légalement qualifiés pour occuper le contrat disponible.

### **Que faut-il en retenir?**

- ☑ Les autorisations d'enseigner (brevet, l'autorisation provisoire et le permis probatoire) ne sont délivrées que sous certaines conditions déterminées par le Ministère dans le *Règlement sur les autorisations d'enseigner* (RAE) et reconnaissent toutes trois que le détenteur est légalement qualifié. Conséquemment à la reconnaissance par le Ministère de la légalité de ces qualifications, le détenteur a la possibilité d'accéder à la liste de priorité d'emploi ou à la liste de rappel et aux postes réguliers.
- ☑ Lorsque le titulaire d'une autorisation provisoire ou d'un permis probatoire ne répond pas aux conditions de renouvellement, celui-ci perd le statut d'enseignant légalement qualifié. Cette situation peut être très lourde de conséquences.
- ☑ Une tolérance d'engagement n'est pas une qualification légale. Elle ne permettra jamais à son titulaire de se voir inscrire sur une liste de priorité d'emploi ou une liste de rappel, de même que d'obtenir une permanence.

## FLASH ASSURANCES

### COUVERTURE D'ASSURANCE VOYAGE

La période estivale approche à grands pas et pour plusieurs, vacances rimeront avec voyage. En ce sens, il est à noter que le regroupement complémentaire facultatif 1 du régime Alter ego (J9999) doit être détenu pour bénéficier de la couverture d'assurance voyage avec assistance et d'annulation de voyage. Les membres qui souhaiteraient ajouter cette protection peuvent le faire en communiquant avec le service des ressources humaines de l'un des centres de services scolaires, et ce, minimalement plus d'une période de paie avant leur départ, à défaut de quoi le changement demandé pourrait ne pas être encore en vigueur.

Cette couverture permet le remboursement des frais médicaux d'urgence encourus à l'extérieur de la province de résidence de la personne assurée. Selon les clauses du contrat, cette couverture demeure offerte même si un avis du Gouvernement du Canada d'éviter tout voyage non essentiel est émis pour la destination choisie, à condition que la personne assurée présente un état de santé bon et stable avant le départ.

Considérant l'évolution de la situation rattachée à la COVID-19, une foire aux questions et un outil d'information sur les garanties d'assurance voyage sont mis à la disposition par SSQ Assurance. <https://ssq.ca/fr/coronavirus/voyage>.

Sécurité sociale CSQ et Martin Hogue, président

### MAINTIEN DES PROTECTIONS D'ASSURANCE COLLECTIVE À LA FIN D'UN CONTRAT

Les enseignantes et enseignants des centres de services scolaires terminant leur contrat au cours des mois de mai, juin, juillet et août voient leurs protections maintenues jusqu'au 31 août. Dans le cas où un nouveau contrat ne débute pas immédiatement au début de l'année scolaire suivante, la *Loi sur l'assurance médicaments* exige que le personnel enseignant détenant une assurance collective maintienne celle-ci pour 120 jours à compter du 1<sup>er</sup> septembre. L'enseignante ou l'enseignant doit obligatoirement choisir l'une des options de maintien des protections, puisqu'elle ou il n'est pas admissible au régime public de la Régie de l'assurance maladie du Québec. Le régime d'assurance Alter ego prévoit différentes options pour la personne adhérente. Le choix doit être effectué dans les 30 jours suivant la fin de contrat et doit être indiqué à même la facture individuelle transmise par SSQ.

- Conserver l'ensemble des régimes détenus avant sa mise à pied ou la fin de son contrat (régime de base, regroupements complémentaires facultatifs s'il y a lieu, assurance salaire et assurance vie);
- conserver le régime d'assurance maladie détenu avant sa mise à pied ou la fin de son contrat (régime de base et regroupements complémentaires facultatifs);
- conserver le régime de base obligatoire d'assurance maladie seulement.

Pendant cette période, la personne n'a pas l'obligation de maintenir le régime d'assurance salaire. Il est toutefois important de noter que si la personne l'abandonne et choisit de ne conserver que le régime d'assurance maladie détenu ou le régime de base obligatoire, aucune invalidité survenant après la date de la mise à pied ou de la fin de contrat ne sera reconnue (point 1.11.4 de la brochure Votre régime d'assurance collective Alter ego).

Sécurité sociale CSQ et Martin Hogue, président

### ACTION SOCIALE ET SOLIDARITÉ

En 2021-2022, le SEDR-CSQ a fait dons à plusieurs organismes afin de les soutenir dans leur mission, et ce, pour un montant annuel de 10 000 \$ comme prévu dans les révisions budgétaires. En cette période postpandémie, le soutien financier est plus que précieux pour ceux-ci. Voici donc la liste des organisations :

- Adoberge
- Atelier Occupationnel Rive-Sud
- Atout-lire
- Au bas de l'échelle
- Avant tout les enfants
- Les Auberges du Coeur
- Carrefour d'éducation à la solidarité internationale
- Croix-Rouge Canadienne
- Les déjeuners du bonheur
- Espace Chaudière-Appalaches
- Espace Région de Québec
- Fondation de l'Auberivière
- Fondation Monique-Fitz-Back
- Fondation Petits bonheurs d'école
- Grand défi Pierre Lavoie Découvreurs et Navigateurs
- Grand Village
- Jonction pour elle
- La ligue des droits et libertés
- Maison des femmes du Québec
- La maison de Marthe
- Maison Richelieu
- Maman va à l'école
- Moisson Québec
- Opération Enfant Soleil
- Société Saint-Vincent-de-Paul

Sylvie Perreault, vice-présidente aux affaires administratives

## VISUEL DE LA NÉGO 2023

Le 26 mai dernier, en marge d'un Conseil général des négociations (CGN), la CSQ dévoilait le visuel de la NÉGO 2023. Les membres des syndicats affiliés à la Centrale seront graduellement invités, en 2022-2023, à utiliser cette nouvelle identité visuelle. Les responsables de l'action-mobilisation (RAM) du Syndicat de l'enseignement des Deux Rives consulteront aussi les membres au sujet du matériel de mobilisation. Un site de la Centrale est dédié : <https://negociation.lacsq.org/>



On est là!  
NÉGO 2023



CSQ  
Centrale des syndicats  
du Québec

Une vidéo permet de mieux apprécier la nouvelle thématique : <https://www.youtube.com/watch?v=00wpFQ7P2uA>

Martin Hogue, président

## ENTENTE SUR LES CONGÉS DE MATERNITÉ QUI COÏNCIDENT AVEC LA PÉRIODE DE L'ÉTÉ

Les représentantes et représentants de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) ont conclu, le 26 avril 2022, une entente de principe avec le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) relative aux congés de maternité des enseignantes coïncidant avec l'été. À la suite des résultats des assemblées générales des syndicats affiliés, l'entente de principe a été adoptée en Conseil fédéral le 8 juin dernier.

Cette entente vient corriger une grave iniquité qui, chaque année, privait de plusieurs milliers de dollars des centaines d'enseignantes dont le congé de maternité coïncidait avec l'été. En effet, les centres de services scolaires étaient jusqu'à présent autorisés par la convention collective à déduire des paies d'été des enseignantes les prestations reçues du *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP), dans certains cas jusqu'à huit de ces prestations. Or, en compensation, la convention collective prévoyait la possibilité de ne reporter qu'un maximum de 4 semaines de vacances. L'entente prévoit que, dorénavant, plus aucune déduction ne serait effectuée sur les paies d'été des enseignantes qui pourraient, par ailleurs, continuer de recevoir les prestations du RQAP auxquelles elles ont pleinement droit. Par équité envers les enseignantes dont le congé ne coïncide pas avec l'été, les enseignantes détentrices d'un poste régulier auront droit à une prolongation de leur congé de maternité équivalente à la portion de celui-ci coïncidant avec l'été. Elles recevront ainsi le même nombre d'indemnités complémentaires versées par le centre de services scolaire que leurs collègues, soit durant 21 semaines, à l'exclusion de l'été.

### Suspension des prestations du RQAP durant l'été

Considérant qu'en vertu des nouvelles dispositions relatives aux congés de maternité coïncidant avec l'été, toutes les enseignantes pourront recevoir leurs pleines paies d'été, il est possible que certaines d'entre vous désirent suspendre ses prestations du RQAP, de manière à étaler ses revenus sur une plus longue période. D'abord, précisons que de suspendre les prestations du RQAP ou de les recevoir en même temps que les paies d'été ne change absolument rien au montant total que vous recevrez de la part du RQAP et du centre de services pour la durée complète de votre absence (congé de maternité et prolongation sans traitement). Le fait de suspendre les prestations du RQAP durant l'été n'a donc aucun autre effet autre que de simplement étaler un même revenu total sur une plus longue période.

Cela étant, nous souhaitons attirer l'attention des enseignantes désirent suspendre leurs prestations du RQAP durant l'été sur le fait que vous devez vous assurer de ne pas excéder la limite de 20 semaines suivant la semaine de la naissance du bébé pour le versement des 18 prestations de maternité du RQAP (régime de base) ou 15 semaines de maternité du RQAP (régime particulier). Pour ce qui est des prestations parentales cependant, il n'y a aucune inquiétude à y avoir, puisqu'il est possible de les recevoir jusqu'à 78 semaines après la semaine de la naissance.

### Divergence d'interprétation avec le service normatif du RQAP

Comme vous le savez sans doute, aux fins de l'assurance-emploi et du RQAP, les paies d'été (ou ajustement 10 mois) ne constituent pas un revenu concurrent. Il est donc possible pour les enseignantes de recevoir à la fois leurs paies d'été et des prestations du RQAP sans aucune coupure. Cependant, les personnes répondantes du service normatif du RQAP nous ont informés la semaine dernière qu'elles considéraient que la première paie de l'année versée au mois d'août constituait pour elles une « avance de salaire » et non un « ajustement 10 mois », tant pour les enseignantes à temps plein que pour celles à temps partiel.

Ainsi, la position actuelle du service normatif du RQAP serait de considérer que la portion de la première paie de l'année versée au mois d'août correspondant à des jours précédant le premier jour de travail constitue un revenu concurrent. Nous vous recommandons donc, par prudence, de suspendre vos prestations du RQAP du 14 août au 27 août 2022 pour les enseignantes du CSSDN et du CSSDD.

Nous vous tiendrons informés de tout développement dans ce dossier dès la rentrée 2022-2023. N'hésitez pas à communiquer avec les conseillers de vos secteurs respectifs si vous avez besoin de précisions ou d'informations supplémentaires.

Sécurité sociale CSQ et l'équipe des conseillers syndicaux du SEDR-CSQ