



Volume 27, numéro 1 / 24 août 2023

BONNE RENTRÉE À TOUS LES MEMBRES

Bonjour à tous les membres du SEDR-CSQ,

Cette année, la rentrée sera notamment marquée par le manque criant de personnel dans les centres de services scolaires. C'était déjà une navrante réalité l'an passé, mais pour 2023-2024, la pénurie atteint un nouveau sommet. Des estimations préliminaires indiquent qu'environ 5000 postes à temps plein et à temps partiel seraient non pourvus. Du jamais vu! Cette réalité impose clairement une surcharge de travail, entre autres, par le fait de suppléer en surplus d'une pleine tâche. Les représentants du SEDR-CSQ vont proposer aux centres de services scolaires des projets ou des mesures qui pourraient viser l'aménagement de la tâche, notamment celle de l'enseignant mentor ou de l'enseignant-ressource, ou encore l'accompagnement des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés ou ayant une autorisation provisoire d'enseigner. De plus, comme l'an dernier, une somme additionnelle est prévue afin de bonifier la rémunération du personnel enseignant légalement qualifié sous contrat effectuant de la suppléance. La mesure qui permet aux collègues retraités d'être payés au taux et à l'échelle est également reconduite. Néanmoins, cette situation contraste avec le portrait qui prévalait 10 ans plus tôt. En effet, à cette époque, le surplus de personnel enseignant en fin d'année faisait encore partie de la réalité!

La meilleure stratégie qui permettra d'attirer et de maintenir le personnel enseignant dans le réseau scolaire repose sans aucun doute sur l'amélioration des conditions de travail. Plus que jamais, les revendications qui visent la composition de la classe et la lourdeur de la tâche prennent de l'importance. Pour rendre manifeste notre détermination collective, nous remettons de l'avant nos actions habituelles de visibilité. De ce fait, toutes les enseignantes et tous les enseignants sont conviés à porter le t-shirt les mardis et à afficher le foulard tubulaire du Front commun les jeudis. De plus, **une grande manifestation est prévue le 23 septembre à Montréal**. Tous les détails ainsi que la procédure permettant de s'inscrire vous parviendront sous peu.

Bonne rentrée 2023!

Martin Hogue, président

CHANGEMENT D'ADRESSE, FORMULAIRE D'ADHÉSION ET AGENDAS

En ce début d'année, n'oubliez pas de nous informer de votre changement d'adresse.

À celles et ceux qui le désirent, des copies de l'agenda *MA PLANIF*, pour le primaire, le secondaire, l'éducation des adultes et la formation professionnelle sont disponibles. Si vous avez des copies en surplus à votre établissement, vous pouvez les retourner au bureau du SEDR-CSQ. À cet effet, prière de communiquer avec Stéphanie Lebrasseur (stephanie@sedrcsq.org) ou au 418-832-1449. Si ce n'est déjà fait, vous pouvez également communiquer avec elle afin de signer votre formulaire d'adhésion au SEDR-CSQ. Vous obtiendrez votre carte de membre et vous pourrez ainsi participer aux assemblées.

Martin Hogue, président



Invitation à poser votre candidature aux divers comités du syndicat (2023-2024)

Lorsque vous posez votre candidature à un des comités du syndicat, cela signifie que vous acceptez de :

- 1) représenter à la fois les membres et le syndicat;
- 2) promouvoir et défendre les **INTÉRÊTS COLLECTIFS** des membres du syndicat;
- 3) soutenir **SOLIDAIREMENT, À TOUS LES NIVEAUX** de la représentation syndicale, celles et ceux qui réalisent les mandats des différentes instances.

Il est donc **IMPORTANT** et **PRIMORDIAL** de promouvoir et d'adhérer à la vision syndicale du SEDR-CSQ. C'est une préoccupation qui devra guider vos choix et vos orientations tout au long du mandat qui vous sera confié.

Nous retrouvons, au sein de notre organisation syndicale, trois (3) types de comités :

- les comités statutaires;
- les comités conventionnés;
- les comités du plan d'action.

A- LES COMITÉS STATUTAIRES

Ce sont les quatre (4) comités issus des statuts et règlements du syndicat qui régissent son fonctionnement général.

1. LE COMITÉ DES FINANCES :

deux (2) postes sont disponibles, la personne à la présidence du syndicat y siégeant d'office et la personne à la vice-présidence aux affaires administratives y siégeant à titre de personne-ressource.

La compétence du comité est d'étudier toute question d'ordre financier qui lui est soumise et qui n'est pas dévolue à un autre comité ou à une instance. De plus, le comité doit :

- | | |
|---|--|
| a) examiner le projet de budget annuel; | f) voir chaque année à ce que les livres soient vérifiés et les états financiers préparés et attestés par la firme comptable qui a été désignée; |
| b) examiner toute modification apportée en cours d'année au budget; | |
| c) examiner les revenus et dépenses; | g) faire au conseil d'administration des recommandations sur tout sujet relevant de sa compétence ainsi que toute recommandation susceptible d'améliorer l'administration du syndicat. |
| d) examiner les possibilités de placements du SEDR-CSQ; | |
| e) examiner les états financiers devant être soumis à l'assemblée générale; | |

2. LE COMITÉ D'ÉLECTION :

cinq (5) postes sont disponibles, un conseiller syndical y siégeant à titre de personne-ressource.

La compétence du comité réside dans l'application des dispositions des statuts et règlements (paragraphe 5.01.04, 5.01.05 et 5.03.02) relatives aux élections annuelles du conseil d'administration.

3. LE COMITÉ DES STATUTS ET RÈGLEMENTS :

trois (3) postes sont disponibles, la personne à la présidence du syndicat y siégeant d'office et une conseillère ou conseiller au conseil d'administration.

Ce comité a pour rôle d'étudier et de proposer des projets d'amendements aux statuts et règlements du syndicat ainsi que d'en surveiller l'application.

4. LE COMITÉ DU FONDS DE RÉSISTANCE SYNDICALE :

trois (3) postes sont disponibles, la personne à la vice-présidence aux affaires administratives y siégeant d'office et une conseillère ou conseiller au conseil d'administration.

La compétence de ce comité est de recevoir des demandes d'aide, de les étudier et de faire ses recommandations au conseil d'administration.

B- LES COMITÉS CONVENTIONNÉS

Ces comités sont prévus à la convention collective. L'élection se fait par secteur (soit Découvreurs, soit Navigateurs) puisqu'ils sont étroitement liés à l'Entente locale.

NAVIGATEURS	DÉCOUVREURS
1. Comité conjoint des politiques scolaires (CCPS) En plus de la vice-présidence, ce comité est composé de quatre (4) enseignantes ou enseignants. Il est l'organisme officiel au centre de services scolaire qui assure la participation des enseignantes et enseignants (préscolaire, primaire et secondaire) quant aux sujets décrits à la clause 4-7.04.	1. Comité de participation des enseignants du CSS (CPEC) En plus de la vice-présidence, ce comité est composé de quatre (4) enseignantes ou enseignants dont 2 du primaire et 2 du secondaire. Il est l'organisme officiel au centre de services qui assure la participation des enseignantes et enseignants (préscolaire, primaire et secondaire) quant aux sujets décrits à la clause 4-2.13.
2. Comité conjoint des politiques scolaires (éducation des adultes et formation professionnelle) (CCPS) En plus de la personne aux affaires administratives, ce comité est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants dont 1 à l'éducation des adultes et 1 à la formation professionnelle. Il est l'organisme équivalent au CCPS, mais pour les membres de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes.	2. Comité de participation des enseignants du Centre de formation générale des adultes au niveau du centre de services scolaire (CPECC-EDA) En plus de la vice-présidence, ce comité est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants de l'éducation des adultes. Il est l'organisme équivalent au CPEC, mais pour les membres de l'éducation des adultes.
3. Comité de perfectionnement (CP) Ce comité est composé de quatre (4) enseignantes ou enseignants. Il est décisionnel en regard des projets de perfectionnement financés par les sommes prévues aux clauses 7-01.01, 8-6.03 B), 11-9.01 et 13-9.01 et consultatif en regard des autres projets de perfectionnement organisés et financés par le centre de services scolaire.	3. Comité de participation des enseignants de formation professionnelle au niveau du centre de services scolaire (CPECC-FP) En plus de la vice-présidence, ce comité est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants à la formation professionnelle. Il est l'organisme équivalent au CPEC, mais pour les membres de la formation professionnelle.
4. Comité paritaire au niveau du centre de services scolaire pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (CEHDAA) En plus de la vice-présidence, ce comité est composé de trois (3) enseignantes et enseignants. Le mandat de ce comité est décrit à la clause 8-9.04 c). Une personne du comité sera nommée afin de siéger au comité EHDA du centre de services scolaire créé en vertu de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> (LIP, art. 185).	4. Comité de perfectionnement paritaire des enseignants (CPPEE) Ce comité est composé de quatre (4) enseignantes ou enseignants. Il est décisionnel pour la partie des sommes prévues aux clauses 7-01.01 et 8-6.03 B) de l'Entente nationale qui sont centralisées selon les clauses 7-3.17 et 7-3.18 et consultatif en regard des projets de perfectionnement organisés et financés par le centre de services scolaire.
5. Comité paritaire au niveau du centre de services scolaire pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (CEHDAA) En plus de la vice-présidence, ce comité est composé de quatre (4) enseignantes et enseignants. Le mandat de ce comité est décrit à la clause 8-9.04 c). Une personne du comité sera nommée afin de siéger au comité EHDA du centre de services scolaire créé en vertu de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> (LIP, art. 185).	5. Comité paritaire au niveau du centre de services scolaire pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (CEHDAA) En plus de la vice-présidence, ce comité est composé de quatre (4) enseignantes et enseignants. Le mandat de ce comité est décrit à la clause 8-9.04 c). Une personne du comité sera nommée afin de siéger au comité EHDA du centre de services scolaire créé en vertu de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> (LIP, art. 185).
6. Comité santé et sécurité au travail (CSST) Ce comité est formé de trois (3) enseignantes ou enseignants. Ce comité a pour but de maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité des enseignantes et enseignants.	6. Comité santé et sécurité au travail (CSST) Ce comité est formé de trois (3) enseignantes ou enseignants. Ce comité a pour but de maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité des enseignantes et enseignants.
6. Comité de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement Ce comité est formé de quatre (4) enseignantes ou enseignants et de quatre substituts issus de chacun des secteurs (primaire, secondaire, FGA et FP). En cas de litige, ce comité a pour but de demander des informations additionnelles afin de mieux cibler la problématique et faire des recommandations auprès de la direction du service des ressources humaines du CSS en vue de résoudre les difficultés.	7 Comité de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement Ce comité est formé de quatre (4) enseignantes ou enseignants et de quatre substituts issus de chacun des secteurs (primaire, secondaire, FGA et FP). En cas de litige, ce comité a pour but de demander des informations additionnelles afin de mieux cibler la problématique et faire des recommandations auprès de la direction du service des ressources humaines du CSS en vue de résoudre les difficultés.

Pour les comités conventionnés, les élections se tiendront aux réunions du conseil des déléguées et délégués des secteurs (**Navigateurs, le 5 septembre 2023**) (**Découvreurs, le 12 septembre 2023**). Faites parvenir votre candidature avant 12 h, le 6 septembre, en remplissant le formulaire de mise en candidature ci-joint.

C-LES COMITÉS DU PLAN D'ACTION ET LES DOSSIERS CSQ

Les comités des jeunes et Actions Collectives en Transition Environnementale et Sociale (ACTES) / Sociopolitique ainsi que les dossiers CSQ du plan d'action sont mis en place par le conseil des déléguées et délégués sur recommandation du conseil d'administration. Leurs rôles et leurs mandats s'inscrivent à l'intérieur de la vie générale du Syndicat. Ces comités sont sous la supervision des membres responsables du comité exécutif et des membres du conseil d'administration, qui agissent en tant que ressources.

Le rôle de chacun des comités et des porteurs de dossiers de la CSQ en est un de réflexion, d'analyse, d'animation, de formation et de conseil auprès des instances du Syndicat afin que les préoccupations liées à cesdits comités deviennent intégrées aux orientations et aux pratiques du Syndicat. Les membres des comités auront notamment à réaliser un plan d'action qui devra être adopté par le conseil d'administration, à participer aux réseaux et colloques et à s'assurer de faire les différents suivis. Les porteurs de dossiers devront également participer aux réseaux et colloques, transmettre l'information aux membres du conseil d'administration et s'assurer d'en faire le suivi. De plus, les porteurs de dossiers pourront être appelés à réaliser des activités au niveau local ou au niveau régional.

COMITÉ DU MOUVEMENT ACTIONS COLLECTIVES EN TRANSITION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (ACTES) / SOCIOPOLITIQUE	• Informer les instances et les membres des activités du mouvement ACTES et du matériel pédagogique proposé durant les réseaux • Reconnaître le travail dans les milieux par la remise du prix <i>Diane Laflamme</i> • Susciter auprès des membres du syndicat une réflexion sur les enjeux économiques, politiques et sur la valorisation des services publics	Président Membres du CA Membres du comité (4)
DOSSIER DIVERSITÉ HUMAINE (Condition des femmes, réalité masculine et diversité sexuelle)	• Informer les instances et membres des activités de la CSQ des enjeux et des formations possibles	Vice-présidence aux affaires administratives Membre du CA
COMITÉ DES JEUNES	• Susciter l'intégration et la participation des jeunes dans la vie du Syndicat à tous les niveaux • Informer les jeunes sur leur réalité professionnelle	Vice-présidence aux affaires administratives Membre du CA Membres du comité (5)

Pour les comités statutaires et les comités du plan d'action, les élections se tiendront au conseil des déléguées et délégués SEDR-CSQ du 3 octobre 2023. Faites parvenir votre candidature avant 12 h, le 22 septembre 2023.

Avec le présent envoi, vous trouverez un coupon-réponse ainsi que les coordonnées et les délais afin d'acheminer votre mise en candidature. Toutes les candidatures acheminées avant ce délai seront traitées en priorité. Merci de votre collaboration!

Martin Hogue, président

RAPPEL IMPORTANT concernant la NOUVELLE ÉCHELLE SALARIALE

Dans une précédente publication des 2 bords du fleuve, parue le 28 mars 2023 (Volume 26, numéro 4), nous vous informions que mars 2023 marquait l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle salariale applicable à l'ensemble du personnel enseignant du Québec. Devant l'importance des informations partagées au sein de cet article, nous trouvons pertinent de vous rappeler l'historique des mesures salariales négociées dans le cadre de l'Entente nationale 2020-2023, de même que les effets qu'entraîne l'entrée en vigueur de cette nouvelle échelle salariale.

Dans un premier temps, rappelons qu'au 1^{er} avril 2020, une majoration des 6 premiers échelons a été appliquée ainsi qu'une autre de 1,5 % au dernier échelon (avec rétroactivité). Puis, au 1^{er} avril 2022, en plus de l'augmentation de 2 %, une majoration de 3,46 % s'est ajoutée au dernier échelon. Lors de la présentation de l'entente de principe aux membres du SEDR-CSQ à l'occasion des assemblées générales qui ont eu lieu les 3 et 4 mai 2021, les nouvelles dispositions avaient fait l'objet d'une présentation détaillée à propos de ces changements :

Élimination d'un échelon

- ☑ De ce fait, à **partir du 28 mars pour le secteur des Navigateurs et du 29 mars pour celui des Découvreurs, l'échelon 17 disparaîtra** tout simplement de l'échelle salariale. Il est à noter que si vous êtes une enseignante ou un enseignant de la formation professionnelle, ces dates pourraient varier en fonction du calendrier de travail de votre spécialité. Les échelons 3 et 4 seront fusionnés afin d'obtenir une échelle de 16 échelons.
- ☑ Pour les **personnes embauchées après cette date**, il faudra **un an de moins pour atteindre le salaire maximal**. Le maximum sera atteint à la 14^e année de travail au lieu de la 15^e dans la mesure où un enseignant accumule suffisamment d'expérience pour augmenter d'échelon à chaque début d'année scolaire. Cette durée de progression de carrière est équivalente à celle des autres professionnels.
- ☑ Ce changement entraîne une majoration de 4,25 % des taux horaires et à la leçon.
- ☑ La **progression d'échelon annuelle accordée au 1^{er} juillet sera devancée de trois mois** pour l'année 2023 seulement pour les enseignantes et les enseignants dans les échelons 3 à 16. Ce devancement leur permet d'être intégrés au même échelon de la nouvelle échelle et de bénéficier à l'avance de l'augmentation liée à l'avancement d'échelon. **Il s'agit d'un gain monétaire additionnel.**
- ☑ **Cette progression accélérée remplace celle du 1^{er} juillet 2023** (le changement d'échelon s'effectue toujours une seule fois par année, c'est-à-dire au changement d'année scolaire après le mois de juillet; il n'y aura donc pas deux (2) changements à trois (3) mois d'intervalle).

	*(Augmentation de 2 % jusqu'au 30 mars 2022)	*(Augmentation de 2 % jusqu'au 30 mars 2023)	*(% à négocier dans la présente négociation)
Échelon	*A compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	*A compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	*A compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
1	45 615	46 527	46 527
2	48 663	49 636	49 636
3	51 916	52 954	53 541
4	53 066	54 127	55 326
5	54 241	55 326	56 550
6	55 441	56 550	57 801
7	56 668	57 801	60 259
8	59 077	60 259	62 820
9	61 588	62 820	65 489
10	64 205	65 489	68 273
11	66 934	68 273	71 174
12	69 778	71 174	74 199
13	72 744	74 199	77 353
14	75 836	77 353	80 640
15	79 059	80 640	84 066
16	82 418	84 066	92 027
17	87 206	92 027	

Pour illustrer concrètement la progression salariale, prenons l'exemple d'une enseignante à l'échelon 8 en mai 2021. Son salaire annuel est alors de **59 077 \$**. Elle change d'échelon au premier jour de travail de l'année scolaire 2021-2022 et son salaire passe à **61 588 \$**. Sa rémunération sera augmentée à **62 820 \$** en avril 2022. Au moment de son premier jour de travail en 2022-2023, elle change à nouveau d'échelon et débute l'année à **65 489 \$**. Avec la nouvelle structure, au lieu de changer d'échelon au premier jour de travail de l'année scolaire 2023-2024, le changement s'opère en mars 2023 et son salaire grimpe à **68 273 \$**. **De surcroît, il est à noter qu'à l'issue de la présente négociation, une augmentation en pourcentage s'ajoutera rétroactivement en avril 2023.** À titre indicatif, l'offre de départ du gouvernement s'élève à 3 %.

Selon l'échelon que vous détenez présentement, voici comment l'intégration de la nouvelle échelle salariale se traduira pour vous :

Échelons 1 et 2	Échelon 3
Vous ne vivrez aucun impact associé à l'intégration de la nouvelle structure salariale. Votre échelon demeurera le même et vous pourrez toujours bénéficier, le cas échéant, d'un avancement d'échelon au début de l'année scolaire 2023-2024 (si l'expérience acquise pendant l'année scolaire 2022-2023 vous le permet en vertu des dispositions applicables de la convention collective).	Votre échelon demeurera le même. Toutefois, vous bénéficierez d'une augmentation de votre rémunération (voir le tableau). En contrepartie, vous ne pourrez pas bénéficier d'un avancement d'échelon associé à l'expérience acquise pendant l'année scolaire 2022-2023 (clause 6-4.01 D de l'Entente nationale).
Échelons 4 à 16	Échelon 17
Votre échelon demeurera le même. Cependant, vous bénéficierez d'une augmentation de rémunération correspondant à l'échelon supérieur de l'échelle de traitement qui était en vigueur avant le 139 ^e jour de l'année scolaire 2022-2023 (voir le tableau). En contrepartie, vous ne pourrez pas bénéficier d'un avancement d'échelon associé à l'expérience acquise pendant l'année scolaire 2022-2023 (clause 6-4.01 D de l'Entente nationale).	Vous serez automatiquement intégré, sans perte de rémunération, à l'échelon 16 de la nouvelle échelle salariale.

Les deux exemples concrets suivants illustrent également les impacts possibles de l'intégration de la nouvelle échelle salariale :

Exemple 1 : Marie-Pier est une enseignante non légalement qualifiée qui détient 16 ans de scolarité et qui ne possède aucune expérience de travail. En raison de la pénurie, celle-ci obtient un contrat à temps partiel à 100 % au début de l'année scolaire 2022-2023. Celle-ci est alors rémunérée à l'échelon 1 de l'échelle salariale des enseignants (46 527 \$). À la 139^e journée de travail de l'année scolaire 2022-2023, la rémunération attribuée à Marie-Pier demeure inchangée contrairement à celle de certains de ses collègues. Lorsqu'elle questionne la déléguée de son école à ce sujet, celle-ci lui explique que la nouvelle structure de l'échelle de traitement n'a, dans les faits, aucun impact pour le personnel enseignant rémunéré à l'échelon 1 ou 2. En contrepartie, si elle obtient un nouveau contrat pour l'année scolaire 2023-2024, l'expérience acquise en 2022-2023 sera évaluée par le CSS au début de son contrat afin de déterminer si elle a atteint le nombre de jours d'expérience nécessaires aux fins d'avancement d'un échelon.

Exemple 2 : Richard est un enseignant permanent qui détient de nombreuses années d'expérience. **Au début de l'année scolaire 2022-2023, celui-ci est rémunéré à l'échelon 14** de l'échelle salariale des enseignants (77 353 \$). **À la 139^e journée de travail de l'année scolaire 2022-2023, la rémunération attribuée à ce dernier augmente pour atteindre 80 640 \$, et ce, même si son échelon demeure inchangé.** Croyant à une erreur, celui-ci contacte le SEDR-CSQ. Un conseiller syndical lui explique alors que cette augmentation salariale est occasionnée par la disparition de l'échelon 17 au sein de la nouvelle structure de l'échelle de traitement. **Concrètement, cette augmentation salariale correspond au salaire versé à l'échelon 15 de l'ancienne structure salariale.** Puisque celui-ci a, dans les faits, bénéficié des effets d'une augmentation d'échelon, en plus de celle attribuée au début de l'année scolaire 2022-2023, l'Entente nationale prévoit que l'expérience acquise en 2022-2023 ne permettra aucun avancement d'échelon pour l'année scolaire 2023-2024. **Par conséquent, Richard demeurera à l'échelon 14 (80 640 \$) au début de l'année scolaire 2023-2024 peu importe le nombre de jours d'expérience qu'il aura acquis pendant l'année scolaire précédente.**

Pour toute question à ce sujet, nous vous invitons à communiquer avec le SEDR-CSQ.

Martin Hogue, président, et Michaël Badeau, conseiller syndical