



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT
DU SAGUENAY [CSQ]

MA RÉALITÉ. NOTRE VOIX. MON SYNDICAT.

ICI
SES



T 418.549.8523

F 418.549.9966



ses@lacsq.org



ses-csq.com



895, rue Bégin, Chicoutimi, Québec, G7H 4P1

14 octobre 2021 ■ Vol. 50 # 5

MOT DU PRÉSIDENT



Négociation du secteur public : dossier réglé, à la prochaine!

Après les membres du SES, qui ont voté le 15 septembre à 98 % en faveur de l'entente de principe qui fixe nos conditions de travail intersectorielles, c'était à tous les représentants des syndicats affiliés à la CSQ de se prononcer.

En effet, les personnes déléguées réunies en conseil général des négociations (CGN) le 12 octobre ont officiellement entériné l'entente intervenue le 30 juin 2021 avec le gouvernement à propos des conditions de travail intersectorielles des quelque 125 000 membres travaillant en éducation, en santé et en enseignement supérieur. Pour l'ensemble des syndicats affiliés à la CSQ, les membres se sont prononcés lors de leurs assemblées générales respectives à plus de 88 % en faveur.

Au cours des prochaines semaines, la Centrale et ses fédérations s'affaireront à finaliser les textes avec les représentants patronaux en vue de procéder à la signature dans les meilleurs délais, du nouveau contrat de travail s'étalant sur 3 ans. Il est d'ailleurs prévu qu'ils reçoivent les textes de la partie patronale dans les jours à venir, maintenant que l'entente est officiellement approuvée par nos instances. Il s'agit là d'une étape importante qui, je l'espère, sera conclue rapidement afin que certaines conditions de travail puissent trouver application le plus tôt possible.

Cette négociation qui se termine enfin ouvre la voie à la prochaine négociation qui est à nos pas, comme l'explique d'ailleurs le président de notre Centrale, M. Éric Gingras :

« La consultation menée auprès de nos membres aura permis de constater l'atteinte de différents objectifs fixés, et ce, malgré un contexte fort difficile. Si plusieurs éléments

intéressants sont contenus dans l'entente que nous venons d'approuver et qui arrivera à échéance au printemps 2023, de nombreux enjeux de fond restent à régler dans nos milieux de travail, à tous les niveaux, et sans exception. Le vote tenu aujourd'hui sert de plateforme de lancement pour les prochains mois, lors desquels la relance économique et le contexte de pénurie de main-d'œuvre constitueront une trame de fond. C'est dans cette optique que nos membres se tournent maintenant vers la prochaine négociation, qui débutera aussi tôt que l'an prochain avec la préparation de nos revendications et de notre mobilisation. »

Eh oui, cela implique évidemment qu'il faudra prévoir à court terme, une consultation en vue de la prochaine négociation.

Si, pour une grande majorité des travailleurs du milieu de l'éducation, on peut dire que la négociation est terminée, ce n'est malheureusement pas le cas pour les six tables sectorielles qui touchent le personnel enseignant, de soutien ou professionnel du Nord québécois. En solidarité avec nos collègues des C.S Crie et Kativik, il a été décidé que chaque affilié, dont le SES, enverra des lettres de dénonciation aux comités patronaux de négociation.

Il est à noter qu'un autre pan important de notre système public, soit le personnel des centres de la petite enfance, est également en négociation. On espère aussi qu'il puisse avoir une réelle reconnaissance de leur travail. On peut les soutenir en joignant le mouvement des parents sur les réseaux sociaux par l'utilisation du mot-clic **#parentspourleseducatrices**.

Solidairement,



Jean-François Boivin, président

Le Syndicat de l'enseignement du Saguenay est à la recherche d'une enseignante ou d'un enseignant pour occuper un poste de conseillère ou de conseiller syndical à partir du 25 janvier 2022, et ce, jusqu'au 30 juin 2022. Après évaluation, il sera possible pour cette personne d'occuper le poste laissé vacant à la suite de la retraite de Mme Julie Boucher au 1^{er} juillet 2022.

Poste de conseillère/conseiller syndical

Principales tâches

- Appliquer les conventions collectives
- Faire des relations de travail et représenter le Syndicat auprès de différents partenaires, notamment le Centre de services scolaire
- Accompagner et conseiller les membres dans différents dossiers
- Informer les membres sur les différentes lois en lien avec la sécurité sociale (CNESST, SAAQ, assurance-emploi, RREGOP, assurances collectives...)
- Animer des rencontres

Exigences

- Être membre du SES
- Avoir des valeurs syndicales (solidarité, coopération, démocratie, égalité...)
- Avoir un esprit de synthèse
- Avoir une bonne capacité d'écoute et d'analyse
- Posséder un excellent français tant à l'oral qu'à l'écrit
- Avoir de la facilité à travailler en équipe
- Avoir une bonne gestion des priorités
- Posséder une expérience syndicale est un atout

Conditions de travail

- Salaire selon l'échelle de traitement majoré de 10 % du salaire au maximum de l'échelle
- Six semaines de vacances l'été
- Effectuer du travail le soir et, de façon exceptionnelle, la fin de semaine
- Déplacements occasionnels à l'extérieur de la région (formations, réunions)

Pour postuler

Les personnes intéressées doivent faire parvenir une lettre motivant leur candidature ainsi que leur curriculum vitae à l'attention du président **avant le 12 novembre 2021, à 15 h** au bureau du SES soit :

- Par courriel : ses@lacsq.org
- En personne ou par la poste : 895, rue Bégin, Chicoutimi (Québec) G7J 4P1
- Par courrier interne du Centre de services scolaire

* Les candidates et les candidats devront se présenter devant un comité de sélection et seront également soumis à différents tests.

Note : Les entrevues de sélection se tiendront du 23 au 25 novembre 2021. La personne sélectionnée sera connue le 30 novembre 2021.

RENONCER À L'ASSURANCE SALAIRE SSQ

La convention collective prévoit, en cas d'invalidité, le remplacement du salaire pendant 104 semaines. Ce n'est qu'à partir de la troisième année d'invalidité qu'une personne en invalidité sera rémunérée par notre assurance salaire longue durée de la SSQ. Il peut devenir avantageux, **pour une personne à deux ans de sa retraite**, de renoncer à la protection de l'assurance salaire longue durée SSQ et d'économiser les primes. Il est important de vous aviser qu'une fois l'assurance salaire longue durée annulée, il ne sera plus possible d'y adhérer de nouveau.

Ce droit de renonciation peut s'exercer dans l'un des cas suivants :

- ⦿ être participant au RREGOP et détenir 33 ans de service et plus;
- ⦿ être âgé de 53 ans et plus;
- ⦿ avoir signé une entente de départ pour la retraite pourvu que vous soyez à 2 ans ou moins entre la date de renonciation et la date de départ.

Si vous répondez à un de ces critères et que vous êtes intéressés à renoncer à l'assurance salaire SSQ, communiquez avec le SES. Nous pourrions répondre à vos questions et vous fournir le formulaire nécessaire.

Les assouplissements au programme fédéral d'assurance-emploi ont cessés le 25 septembre 2021, mais de nouvelles mesures temporaires sont entrées en vigueur. Pour visualiser ces modifications, voici un tableau qui répertorie les assouplissements de septembre 2020 ainsi que ceux de septembre 2021.

Tableau synthèse des particularités au programme d'assurance-emploi selon la date de dépôt de la demande de prestations	
Demande déposée entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021	Demande déposée entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022
Critère d'admissibilité à 420 heures assurables	Critère d'admissibilité à 420 heures assurables (prestations régulières et spéciales)
Crédit de 300 heures	Ne s'applique plus
Taux minimal de prestation de 500 \$ / semaine	Taux minimal de prestation de 300 \$ / semaine du 26 septembre au 20 novembre 2021, puis retour au calcul régulier (selon les heures assurables et le taux de chômage régional)
Nombre de meilleures semaines utilisé pour le calcul fixé à 14 pour tous	Nombre de meilleures semaines utilisé pour le calcul fixé selon les heures assurables et le taux de chômage régional (entre 14 et 22)
Nombre de semaines de prestations fixé à 50 pour tous	Nombre de semaines de prestations fixé par le nombre d'heures assurables et le taux de chômage régional (entre 14 et 45 semaines)
Aucun délai de carence	Délai de carence d'une semaine
Simplification du traitement (motif et montant reçu en fin d'emploi)	Simplification du traitement (motif de fin d'emploi et montant reçu lors d'une rupture définitive du lien d'emploi)
Certificat médical non exigé pour les prestations de maladie	Certificat médical requis pour les prestations de maladie

COVID ET RÉMUNÉRATION

À partir du 23 octobre 2021, les prestations canadiennes de la relance économique (PCRE, PCMRE et PCREPA) prendront fin, dont celle qui permettait un 10 jours de rémunération pour prendre soin d'un proche malade ou en isolement.

Situations possibles et conditions de rémunération applicables

Situations	Rémunération
<p>Si vous êtes en isolement par la Santé publique, sans égard au statut vaccinal de l'employé</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Si l'employé est apte au travail, favoriser lorsque possible une prestation de travail en télétravail. ☺ Le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail pour la durée recommandée par les autorités de santé publique ou tant que l'employé est apte (qu'il offre ou non une prestation de travail). ☺ En cas d'invalidité (inapte à fournir une prestation de travail), l'employé commence son délai de carence (utilisation des journées de maladie accumulées jusqu'à concurrence de 5 jours en guise de délai de carence) dès qu'il est inapte, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement. <p><i>* Il est à noter que l'employé sans congé payé peut demander à bénéficier de la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE) selon les critères d'admissibilité (Fin : 23 octobre 2021).</i></p>
<p>Si vous n'êtes pas en isolement, mais dans l'une ou l'autre de ces situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☺ Apte au travail et réside avec un enfant ou un proche ayant une ou des conditions de santé le rendant vulnérable à la COVID-19 ☺ Apte au travail, mais présence requise auprès de son enfant ou d'un membre de sa famille pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation 	<ul style="list-style-type: none"> ☺ La santé d'un proche vivant sous le même toit n'est pas un critère d'exemption reconnu par les autorités de santé publique. ☺ À défaut d'une pleine prestation de travail, pour le temps non travaillé, l'employé doit utiliser dans un premier temps ses congés pour responsabilités parentales et familiales et ensuite, d'autres congés prévus à ses conditions de travail (ex. : vacances, congés sans traitement). Toutefois, l'utilisation des congés de maladie n'est pas permise et doit être réservée à des situations d'invalidité. <p><i>* Il est à noter que l'employé sans congé payé peut demander à bénéficier de la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants (PCREPA) selon les critères d'admissibilité (Fin : 23 octobre 2021).</i></p>