



**SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
DE PORTNEUF (CSQ)**

# LE SEP...TIQUE

149, DE L'ÉGLISE, DONNACONA, G3M 1Y3  
TÉL. : 418-285-0955 FAX : 418-285-5129

[www.seportneuf.ca](http://www.seportneuf.ca)

**Volume 36 Numéro 02**

**Décembre 2017**

## ***MOT DE LA PRÉSIDENTE***

Lors de la journée pédagogique du 3 novembre dernier, l'école secondaire Donnacona a été l'hôte de la Journée de l'engagement jeunesse de la Capitale-Nationale. Deux enseignants de l'école-hôte, Thérèse Gagnon et Sébastien Du Sablon, faisaient partie du comité organisateur, en collaboration avec l'Alliance pour l'engagement jeunesse. Cette journée a permis à une centaine de jeunes du secondaire de la région d'assister à des ateliers et de rencontrer des personnes de plusieurs organismes, dans le but d'engager à réaliser un projet dans leur école, en lien avec la démocratie, l'environnement, le pacifisme et la solidarité. C'était très inspirant de voir des jeunes qui veulent changer le monde en y apportant leur contribution. Encore merci à Thérèse et Sébastien pour leur grande implication dans l'organisation de cette journée.

Selon le Petit Larousse, l'engagement est l'acte par lequel on s'engage à accomplir quelque chose ; promesse, convention ou contrat par lesquels on se lie. Par votre profession d'enseignant, votre engagement est quotidien auprès de vos élèves. La démonstration n'est pas à faire. Vous êtes probablement engagés dans d'autres sphères de votre vie, à travers vos activités personnelles et celles de vos proches, auprès de votre communauté.

Dans les prochains mois, vous serez appelés à vous engager dans un processus de mise à jour du projet éducatif de votre école, suite à la mise en place du Plan d'engagement vers la réussite de la Commission scolaire. Comme le projet éducatif constitue une obligation légale (LIP), nous devons être attentifs à ce qui y sera inscrit, particulièrement pour les cibles et les moyens pour les atteindre. D'ailleurs, vos délégués recevront de la documentation à ce sujet et une formation pourra être offerte prochainement aux délégués et aux membres représentant les enseignants dans les conseils d'établissements.

En attendant, pour les deux prochaines semaines, vous avez le mandat de vous engager avec vous-mêmes. Prenez du temps pour faire ce qu'il vous plaît, pour vous changer les idées, pour recharger vos batteries. Ce sera peut-être l'engagement le plus difficile à faire, mais qui sera le plus « payant »!

Bonnes vacances de Noël, au plaisir de vous croiser en 2018.



Pour le comité exécutif du SEP,

*Isabelle Paulin, présidente*

\*\*\*\*\*

## **Développement professionnel**

Les opinions divergent quant à l'interprétation et à la portée des dispositions de la convention collective et des articles de la *Loi sur l'instruction publique* sur ce sujet. Voyons d'abord les textes concernés, en insistant sur le choix de certains mots. Tant pour une loi d'ordre publique que pour des dispositions d'une convention collective, chacun des mots et des signes de ponctuation doit être finement considéré.

(suite au verso)

## Développement professionnel (suite)

La nouvelle clause 8-1.08 de la convention collective, que nous verrons un peu plus loin, est une transposition d'une obligation déjà contenue dans l'annexe 51, celle-ci étant une importation de l'article 22 de la *Loi sur l'instruction publique* :

LIP 22. Il est du **devoir de l'enseignant** :

(...)

6° **de prendre des mesures appropriées** qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle

Commentaire : Il n'y a ici aucune mention d'une quelconque sanction dont pourrait faire l'objet une enseignante ou un enseignant qui manquerait à ce devoir. Il n'y a pas non plus de notion de reddition de compte.

LIP 96.20. Le directeur de l'école, **après consultation des membres du personnel de l'école**, fait part à la commission scolaire, à la date et dans la forme que celle-ci détermine, des besoins de l'école pour chaque catégorie de personnel, ainsi que des besoins de perfectionnement de ce personnel.

Commentaire : Il est important de se rappeler que les enseignantes et enseignants doivent être consultés avant que la commission détermine les besoins de perfectionnement.

LIP 96.21. Le directeur de l'école [...] voit à l'organisation des activités de perfectionnement des membres du personnel de l'école **convenues** avec ces derniers **en respectant les dispositions des conventions collectives** qui peuvent être applicables, le cas échéant.

Commentaire : Lorsque l'on prend soin ici de dire que les activités de perfectionnement doivent être « convenues », c'est que les deux parties impliquées (enseignants et direction) en sont arrivées à un consensus sur ce qui pourrait être une activité de perfectionnement pertinente et utile, et que la démarche pour en arriver à ce consensus respecte les dispositions prévues au chapitre 4-0.00 de la convention collective.

8-1.08

L'enseignante ou l'enseignant **s'engage** dans une démarche de développement professionnel continu tout au long de sa carrière **qu'elle ou il initie** et qui **doit être présentée à la direction** de son école. Cette démarche **s'inspire notamment** des 3 volets suivants : - besoins exprimés par l'enseignante ou l'enseignant; - besoins du milieu; - besoins de la commission et orientations ministérielles.

Commentaires :

**s'engage** : on nomme ici une attente à l'endroit des personnes qui exercent la profession d'enseignant. En d'autres mots, enseigner implique l'engagement de continuer à se développer professionnellement, de rester à l'affût des nouveautés en éducation, etc.

**qu'elle ou il initie** : c'est la personne elle-même qui est la bougie d'allumage, qui se met en action. L'absence d'une liste de ce qui peut être considéré comme du développement professionnel sous-entend qu'il appartient à chacun de trouver ce qui lui convient. Les exemples sont multiples quant à la façon de rester à l'affût des nouveautés en éducation : lectures, conférences, groupes de discussion, réseautage, colloques, etc.

**doit être présenté à la direction** : évidemment, certains des exemples énumérés au point précédent requièrent d'être présentés à la direction, car ils impliquent des coûts. Dans un autre ordre d'idée, il peut être pertinent de présenter sa démarche à la direction si on évalue que notre démarche individuelle a le potentiel d'en être une collective, au bénéfice des collègues. Dans le respect des dispositions de consultation, les exemples énumérés au point précédent pourraient assez facilement satisfaire un besoin collectif.

**s'inspire notamment** : le choix du mot « notamment » laisse la place à d'autres volets que ceux énumérés, bien que ceux-ci couvrent un éventail assez large et non-restreint.

## Salaire (quelques informations en vrac)

Une **augmentation salariale de 2%** prendra effet au 141<sup>e</sup> jour de travail de la présente année scolaire (première semaine d'avril 2018). Pour le tableau complet, consultez la clause 6-5.03 de l'Entente nationale sur le site du SEP sous l'onglet « vos droits »;

D'autres augmentations liées à la rémunération prendront effet à la même date :

**pour les enseignants à la leçon** (consultez la clause 6-7.02 B);

**pour les suppléants occasionnels** (consultez la clause 6-7.03 A);

**pour les enseignants à taux horaire à l'Éducation des adultes** (consultez la clause 11-2.02);

**pour les enseignants à taux horaire à la Formation professionnelle** (consultez la clause 13-2.02).

### Indemnité afférente au congé annuel :

Mieux connue sous le nom de « **4% de vacances** », cette indemnité prévue à l'article 74 de la *Loi sur les normes du travail* s'applique aux enseignants à la leçon, aux suppléants occasionnels et aux enseignants à taux horaire. En effet, contrairement aux enseignants réguliers, cette indemnité n'est pas incluse dans la rémunération. On peut comparer le 3<sup>e</sup> paragraphe de la clause 6-5.01 et le 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe C de la clause 6-7.02D) pour bien voir la différence.

6-5.01

(...)

Le traitement annuel de l'enseignante ou l'enseignant vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

6-7.02 C)

(...)

Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes ou enseignants réguliers.

Nous vous invitons à nous contacter si vous faites partie de ces catégories d'enseignants et que cette indemnité n'apparaît pas sur votre relevé de paie. Conformément au dernier alinéa de la clause 6-9.10 de [l'Entente locale](#), la Commission scolaire la verse à chaque paie.

\*\*\*\*\*

**SOYEZ À L'ABRI**

... AVEC L'ASSURANCE HABITATION DE LA PERSONNELLE !

PROTECTION ET DÉTECTION DES DÉGÂTS D'EAU... SOUS UN MÊME TOIT !

Vous pourriez bénéficier de couvertures optionnelles contre les dégâts d'eau ainsi que du programme Alerte grâce aux Solutions H<sub>2</sub>O+

Protégez votre résidence, c'est facile. Essayez notre nouvelle soumission !

► [csq.lapersonnelle.com](http://csq.lapersonnelle.com)  
► 1 888 476-8737

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, limitations et exclusions peuvent s'appliquer.

Les protections RésAut CSQ  
Assurance eau, incendie et catastrophe

+

Assureur choisi par la CSQ

**laPersonnelle**  
La bonne combinaison.

## Négociation des arrangements locaux – mise à jour

Les discussions se sont poursuivies cet automne, et le sujet ayant été au cœur des discussions est très certainement la liste de rappel à la Formation professionnelle. À chacune des séances nous avons travaillé le texte qui pourrait constituer les clauses à intégrer au terme de la négociation, de sorte que la phase dite « de rédaction », qui normalement se situe après la négociation, sera beaucoup plus courte. Évidemment, cette façon de faire allonge la phase de négociation, mais cela permet aux parties négociantes d'aller en profondeur sur un même sujet.

En parallèle, nous avons également échangé à propos de la liste de rappel à l'Éducation des adultes. Les réalités des secteurs de la Formation professionnelle et de l'Éducation des adultes étant si différentes, nous avons rapidement été confrontés au fait qu'il fallait pratiquement « partir de la page blanche ».

Enfin, nous avons eue quelques discussions sur le sujet des exigences particulières souhaitées par la commission scolaire à l'égard des enseignantes et enseignants d'éducation physique qui auraient à enseigner la natation. D'ailleurs après les vacances des fêtes, nous solliciterons la participation des enseignantes et enseignants concernés à une rencontre conjointe syndicat-commission scolaire où seront expliqués les tenants et aboutissants de cette demande.

Nous vous rappelons que autant pour ce sujet que tous les autres présentement en négociation, vous aurez un jour l'occasion de vous prononcer en assemblée générale sur l'adoption ou le rejet du projet d'entente qui vous sera soumis. D'ici là, n'hésitez surtout pas à communiquer avec nous pour nous partager vos préoccupations et commentaires à propos des sujets ci-haut mentionnés.

Eric Thibodeau, conseiller

\*\*\*\*\*

### Dates importantes à retenir

#### **30 janvier**

Formation aux enseignantes et enseignants à statut précaire en collaboration avec le PADC.

#### **31 janvier**

Date limite pour demander le retour à son ancien champ, son ancienne discipline, son ancienne école.  
(clause 5-3.17.05 a), b), c) )

#### **4 au 10 février**

Semaine des enseignants

#### **31 mars**

Date limite pour fournir à la commission scolaire tous les documents relatifs à un reclassement (scolarité)  
(6-3.01 D) 2) )

Date limite pour les enseignants réguliers pour demander de changer de champ, de discipline, de spécialité et d'école (mouvement volontaire) (5-3.17.10 E) )

\*\*\*\*\*

### **Décès d'un de vos proches, contactez-nous immédiatement !**

Les congés pour décès prévus aux paragraphes A) à C) de la clause 5-14.02 débutent dorénavant à partir du décès, et certains éléments nouveaux sont à considérer.

[jpaulin1977@gmail.com](mailto:jpaulin1977@gmail.com)  
[ethib.sep@gmail.com](mailto:ethib.sep@gmail.com)

## Modification Assurance-emploi

Depuis ce dimanche **3 décembre**, un nouveau type de prestations d'assurance-emploi est disponible : les prestations pour proches aidants. Ces nouvelles prestations peuvent être versées aux personnes qui doivent prendre soin d'un membre de la famille **adulte**, pour un maximum de **15 semaines** (délai de carence d'une semaine), lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- avoir au moins **600 heures** assurables;
- l'état de santé normal du membre de la famille a changé de façon importante;
- **sa vie est en danger** en raison d'une maladie ou d'une blessure (pas nécessaire qu'un décès soit prévisible dans les six mois).

Le maximum de 15 prestations peut être partagé entre plusieurs membres de la famille et être versé sur une période maximale d'un an.

Ces nouvelles prestations peuvent être combinées aux prestations de compassion. Rappelons que ces dernières, dont le nombre maximal est de 26, nécessitent qu'un décès soit prévisible dans les six mois qui suivent. Il est probable que les personnes concernées commenceront par toucher les prestations de proches aidants. Si, après les 15 semaines de prestations, un décès est prévisible dans les six mois, elles pourront alors demander les prestations de compassion, pour un total possible de 41 semaines.

Cependant, la Loi sur les normes du travail (LNT) n'a malheureusement pas encore été modifiée et ne prévoit toujours qu'un congé d'une durée maximale de 12 semaines par année pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade. On espère évidemment qu'une telle modification à la LNT puisse être apportée dans les prochains mois, laquelle devrait en toute logique porter la durée maximale de ce congé à au moins 41 semaines (26 + 15).

En attendant, nos conventions collectives et la Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) réfèrent directement à la LNT pour de telles absences.

Ainsi, pour les personnes désirant s'absenter pour plus de 12 semaines, certains employeurs pourraient traiter la portion excédentaire comme un congé sans traitement « ordinaire ». Le cas échéant, il pourrait y avoir certaines pertes de droits, notamment en ce qui a trait à l'accumulation de l'expérience.

Pour ce qui est du RREGOP, le coût du rachat de la période d'absence serait de 100 % des cotisations jusqu'à concurrence de 12 semaines, mais de 200 % pour la suite, s'il y a lieu.

Dans un autre ordre d'idée, je profite de l'occasion pour vous rappeler que lorsqu'il s'agit d'un **enfant**, la personne peut demander des prestations pour enfant gravement malade (maximum 35 semaines). Ces prestations aussi peuvent être combinées aux prestations de compassion, le cas échéant, pour un total possible de 61 semaines (35 + 26).

Par ailleurs, vous avez peut-être aussi entendu parler de modifications relatives aux prestations de maternité et parentales d'assurance-emploi, notamment la nouvelle possibilité de recevoir 61 prestations parentale sur une période de 18 mois (taux de prestations à 33 %) plutôt que 50 prestations sur une période de 12 mois (taux de prestations à 55 %). Ces modifications ne touchent pas les personnes résidant au Québec, puisque c'est le Régime québécois d'assurance parentale qui y verse les prestations de maternité et parentales.

Pour plus de détails, voir <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/ameliorations-ae.html>.

Source : Mario Labbé, conseiller à la sécurité sociale  
Centrale des syndicats du Québec