



INFO-SEBR

JUIN 2024



MOT DE LA PRÉSIDENTE



Bonnes VACANCES

Une autre année scolaire prend fin avec l'arrivée de la saison estivale.

Une grosse année! Une année de négociation nationale avec tout ce qui vient avec la négociation, les moyens de pression, jours de grève, etc.

Ajoutons à cela une tâche de plus en plus lourde et une pénurie qui affecte tout le milieu scolaire. Vos vacances grandement méritées seront assurément les bienvenues pour chacun de vous.

Profitez de ce beau moment de l'année afin de faire le plein d'énergie et de souvenirs mémorables.

Présidente SEBR

Le bureau sera fermé les 4 et 5 juillet, puis du 13 juillet au 11 août inclusivement. Pour toute urgence, veuillez nous envoyer un courriel et nous vous contacterons dès que possible.

Nouvelle CONVENTION

Lorsqu'une entente de principe survient, tout n'est pas réglé. Il reste encore l'écriture de la nouvelle convention. Cela peut sembler simple, mais il n'en est rien. Il faut mettre sur papier ce qui a été convenu lors des rencontres à la table de négociation. Le choix des mots employés est très important. Il ne faut pas laisser place à des interprétations différentes des choix faits à la table de négociation.

Votre équipe négo travaille aussi fort pendant l'écriture que pendant la négo. Les deux parties ont la volonté de terminer avant la fin de l'année. Plusieurs nous demandent: "quand aurons-nous notre rétro"? Il faut d'abord signer la nouvelle convention collective lorsque l'écriture de celle-ci sera terminée. Ensuite, les CSS ont droit à un délai pour préparer le versement des rétros de tout le personnel.

Comme la nouvelle convention a été signée au début du mois de juin, votre rétroaction devrait vous être versée à la mi-août sans quoi les CSS devront payer des intérêts.



Présidente SEBR





AFFECTATION

au plus tard le 8 août

Beaucoup se questionnent. En plein milieu des vacances?

Sachez que cette nouvelle clause dans la convention n'est ni une demande syndicale, ni patronale, mais bien une demande du ministre de l'éducation. C'est une obligation que le ministre Drainville a imposée à tous.

Il n'a pas aimé, qu'à la dernière rentrée scolaire, les journaux fassent les grands titres avec le nombre incroyable d'enseignants manquants. Il pense ainsi régler le problème...à suivre!

Cela ne change en rien notre processus d'affectation, cela dit, simplement qu'après le 8 août, il n'y a plus de changement de chaise possible.

En premier lieu, le CSS et le syndicat se sont entendus pour le 10 juillet pensant ne pas pouvoir être aussi prêts le 8 août que nous l'étions la veille de la pédagogie.

Le CSS, avec l'aide des services éducatifs, a revu la façon de faire afin de mettre en place une affectation tendant le plus possible à offrir ce qui aurait été offert habituellement à fin du mois d'août .

Oui, l'affectation est au milieu des vacances, mais elle est tenue par visioconférence et vous avez toujours la possibilité de mandater soit le syndicat, soit le CSS ou une ou un collègue pour choisir à votre place. Il suffit d'envoyer un courriel au syndicat et au CSS (à l'attention d'Annie Pelletier) dans lequel vous indiquez le nom de la personne que vous mandatez pour choisir pour vous, vos choix possibles et idéalement votre numéro de cellulaire au cas où.

Il est à noter que si vous n'êtes pas présent et que personne ne vous représente avec un mandat écrit, vous perdez votre tour.

Cette situation fait aussi en sorte que les tâches seront affichées sur le site du CSS seulement la veille de l'affectation, soit le 7 août en soirée.



Présidente SEBR



Réseau de la condition des **FEMMES**

Lors de notre dernier réseau, nous avons eu le privilège d'assister au 50^e anniversaire du comité d'action féministe.

Plusieurs invités de marque étaient sur place. On comptait entre autres Sonia Éthier, l'ancienne présidente de la CSQ et de notre syndicat local, ainsi que toutes les anciennes présidentes de la CSQ.

Plusieurs panellistes sont venus nous présenter différents sujets. En outre la dévalorisation du *care* (profession prenant soin de la société) et son potentiel révolutionnaire par Naima Ham Rouny, professeure d'éthique féministe et philosophie politique de l'UQTR. Cette dernière nous a parlé de l'éthique du *care* et sa base théorique solide à partir de laquelle nous pouvons mieux comprendre la reproduction des inégalités sociales et imaginer un monde meilleur. L'éthique du *care* recèle un potentiel inouï pour penser nos luttes féministes à venir. Dans sa deuxième représentation, Mme Ham Rouny nous a exposé le mythe du mérite et de l'action positive. L'accès à des postes émérites se heurte à une forte résistance notamment par les forces masculinistes et antiféministes. Ils réduisent les femmes à leur sexe biologique, les minorités racisées à leur couleur ou les personnes en situation de handicap à leurs incapacités. Et selon certains, ils iraient même jusqu'à les déshumaniser.

Quant à Isabelle Auclair, professeure agrée au département de management de la faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval, elle nous a entretenues sur les approches des méthodologies et les pratiques féministes, le continuum des violences intersectionnelles, les enjeux de coopération et de solidarité internationale ainsi que l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Elle nous a amenées à réfléchir dans une optique d'actions vers une plus grande justice sociale.

Les conférenciers Mélissa Blais et Francis Dupuis-Déri, quant à eux, ont abordé la thèse masculiniste, y compris cette idée voulant que nos garçons échouent à l'école, car elle est trop féminisée. L'habitude chez certains hommes progressistes, qui se disent alliés des féministes, de leur mettre des bâtons dans les roues, volontairement ou non, y compris dans les syndicats, est également décrite.

En terminant, Rim Mohsen nous a amenées à identifier clairement notre engagement envers l'action féministe d'un point de vue individuel et collectif. Nous avons réfléchi sur les façons de faire pour nourrir cette action au quotidien, en nous et dans notre milieu. Il est quand même nécessaire de continuer à se mobiliser pour améliorer les droits des femmes.

Melony Gauthier
Dominique L'Écuyer

Représentantes du SEBR au réseau de la condition des femmes



RÉSEAU DES JEUNES CSO

2 et 3 mai 2024

En mai avait lieu un réseau rempli de nostalgie puisque c'était notre dernière participation. Notre date d'expiration est déjà arrivée! Ce fut toute une expérience pour accroître nos connaissances syndicales et professionnelles. C'est maintenant le moment de laisser la place à la relève, mais avant voici notre dernier article sur deux sujets qui nous ont particulièrement interpellés.

Tout d'abord, nous avons assisté au panel sur la confiance envers les médias. Les invités étaient Léa Martin, présidente FPJQ et journaliste au journal 24 heures, Julie White, directrice principale de la firme TACT et François Cormier, directeur info et adjoint de programmation de la station FM93.

La confiance envers les médias a été mise à rude épreuve dans les dernières années.

Environ 53% de la population aurait une confiance faible ou modérée envers les médias. Les journalistes ressentent une certaine haine dans les divers commentaires du public. L'arrivée des influenceurs et de leurs opinions marquées ainsi que des réseaux sociaux et la facilité de commenter nuisent à l'image des médias. Avec tout ce qui se passe autour de nous, ils ont été questionnés sur l'impact attendu de la polarisation des idées sur le journalisme. Léa Martin a commenté que le journalisme ce n'est pas d'apporter des solutions simples à des problèmes compliqués contrairement au populisme. Mme White a ajouté que c'était un devoir collectif de réfléchir et de s'informer plutôt que de se fier à des populistes ou des politiciens qui utilisent des phrases chocs avec des formules simples.

Quant à lui, François Cormier apportait le fait que les gens n'écoutent que les 12 premières secondes des reportages sur des enjeux complexes et qu'il comprenait que la population soit attirée vers des phrases clés de politiciens ou de leaders divers.

Si les médias veulent regagner la confiance du public, ils devront s'ajuster aux nouvelles plateformes en vogue. La transition numérique est une solution, mais cela reste un défi puisque ce genre de transition est très coûteuse et qu'il y a plusieurs générations différentes de journalistes au sein d'une organisation. Les médias s'adapteront, mais il est important de garder une crédibilité et de ne pas devenir des influenceurs. La véritable course contre la montre pour créer de l'information ou être le premier à le publier crée une énorme pression et amène des choix stratégiques pour avoir un équilibre sur la chronique, le commentateur et le journalisme. En résumé, les médias devront accepter d'aller sur d'autres applications, investir intelligemment et conserver leur crédibilité.

Le panel s'est terminé sur la question de l'impact de l'intelligence artificielle dans les médias. Tous les participants s'entendent pour dire que c'est très utile, mais qu'il faut être prudent dans son utilisation. En effet, cela a un impact positif sur la vitesse du travail, l'accessibilité des documents (résumés, synthèses vocales, etc.), mais il est important de se doter d'un code de conduite, de vérifier les informations et de ne pas remplacer des emplois. L'intelligence artificielle a un grand impact sur la société et elle est de plus en plus présente.

C'est ce qui nous emmène à notre deuxième sujet. Nous avons assisté à une conférence sur l'intelligence artificielle, en voici les grandes lignes.

Nous devons nous interroger sur l'ampleur du changement auquel nous faisons face. Le mode « penser plus vite à moindre effort » gagne en popularité. Cela va nous permettre d'accomplir plus de choses, de penser plus loin et plus vite, mais il faut garder en tête qu'il peut toujours y avoir des impacts négatifs. Mais pourquoi aller si vite dans la société d'aujourd'hui? On revient à dire que tout est une question d'éducation pour bien encadrer la population! Nous allons vers une ère de changements, mais cela reste à voir s'il faut complètement remplacer ou compléter l'expertise humaine par l'IA. Le travail des gestionnaires qui consiste à recruter, diriger, évaluer, sanctionner/récompenser et l'IA peut les substituer. Par exemple Cogito, qui est une entreprise qui aide les centres d'appels avec une IA, écoute les employés et redirige les téléopérateurs (parle plus vite, moins vite, utilise tels arguments, plus d'empathie, plus ferme, etc.). Le recrutement le plus utilisé est le tri des CV, la confection d'horaires, la prédiction de comptes indésirables et dangereux, etc. L'un des plus grands enjeux de l'IA est au niveau de la qualité des décisions algorithmiques et la protection de la vie privée. Dans l'éducation, ChatGPT peut aider l'enseignant à confectionner différentes tâches scolaires comme des petits problèmes mathématiques, des textes et des types de questions reliée à l'intention de lecture, etc. Voici quelques contre-exemples qui nous ont permis de remettre en question l'application de l'IA dans plusieurs domaines.

Voici quelques ressources que nous trouvons intéressantes à vous partager :

[30 secondes avant d'y croire \(parler des médias avec les élèves du secondaire\)](#)

[1 jour 1 question \(petites capsules éducatives\)](#)

Dans le cas d'un juge, la sentence peut varier selon les balises juridiques et ce n'est pas un ordinateur qui prendra la bonne décision, car chaque cas est unique. Dans le cas d'un banquier, l'analyse des dépenses reliées au crédit ou autre de certains clients nécessite un jugement professionnel et non un jugement artificiel. Dans le domaine de la médecine, un radiologue doit lire les radiographies et accompagner les patients dans les diagnostics et ce n'est certainement pas une machine qui va générer des émotions pour répondre aux besoins de chacun sachant que chaque personne est unique. En ce qui a trait à l'éducation, sachons que nous sommes les mieux placés pour savoir que toutes les phases d'apprentissage, la planification, le matériel d'évaluation et nous en passons, nécessitent un jugement professionnel. Peut-être qu'un jour la correction et la rétroaction se feront par une IA. Il n'y a pas de réponse précise lorsque l'on se questionne sur les enjeux principaux. Il y aura des points positifs et négatifs. Tout dépendra de l'intention de la personne ou du groupe qui l'utilisera. Dans le futur, cela pourrait modifier le nombre d'emplois, la charge de travail, optimiser le travail, aider ou nuire aux prises de décisions en enlevant le jugement humain, etc.

Un énorme merci au syndicat de nous avoir donné la chance de participer à ce réseautage unique pendant toutes ces années. Nous espérons que vous avez apprécié notre partage d'informations et nos initiatives en lien avec le comité des jeunes.

Bonne fin d'année scolaire et profitez bien de votre été!

*Alexandra Charron-Larochelle
Madeleine Morneau*



ASSURANCE VOYAGE ET ANNULATION DE VOYAGE

La période estivale approche à grands pas et pour plusieurs, les 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 transmettant à l'employeur le formulaire « Demande d'adhésion ou de changement », 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.



La ligne pour joindre Alter ego pour les membres CSQ :

1 888-CSQ-0006 (1-888-277-0006)

DOSSIER RETRAITE—UTILISATION DES BANQUES DE CONGÉS DE MALADIE AVANT LA RETRAITE

Il est possible d'épuiser vos banques de congés de maladie de façon non consécutive avant de prendre votre retraite. Habituellement, l'ordonnancement pour la prise des journées de congé se fait selon l'ordre suivant:

1. Congés de l'année en cours (6 jours)

2. Congés monnayables d'avant 2000

3. Congés monnayables d'après 2000

4. Congés non-monnayables

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ À UNE PENSION AU RREGOP

Sans réduction actuarielle :

61 ans d'âge ;

ou

35 années de service aux fins

d'admissibilité;

ou

le critère 90 (âge de 60 ans minimum + années de service).

Avec réduction actuarielle de 6 % depuis 1er juillet 2020 :

55 ans d'âge

CALCUL DE LA PENSION SANS RÉDUCTION ACTUARIELLE

Le nombre d'années de service aux fins de calcul (max. : 40 années depuis le 1er janvier 2017) multiplié par 2 %, multiplié par le salaire moyen des 5 années les mieux rémunérées.

RETRAITE PROGRESSIVE

Programme sur une durée maximale de 5 ans;

Entente avec l'employeur;

Réduction du temps de travail maximum de 60 % (donc peut travailler à 40%)

Avoir droit à une pension à la fin du programme;

On cotise au régime comme si on travaillait à temps plein (100 %);

Chaque année compte comme si on travaillait à temps plein.

ABANDON DE L'ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE

Dans la plupart des cas, à deux ans de l'atteinte d'un critère sans réduction actuarielle, car le contrat d'assurance avec la SSQ prévoit l'intégration automatique avec la rente de retraite sans réduction actuarielle aux prestations d'assurance salaire.

► **IMPORTANT** Consultez votre syndicat avant de prendre une décision.



Claude Dansereau
Responsable du dossier
de la retraite

MATERNITÉ, PATERNITÉ ET COTISATIONS AU RREGOP

1-CONGÉ DE MATERNITÉ

Il y a exonération des cotisations au RREGOP durant tout le congé de maternité de 21 semaines de même que durant une période de retrait préventif ou d'assurance salaire.

2-CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

Les cotisations sont prélevées comme si la personne recevait son salaire à 100 %, même si elle n'en reçoit que 25 % ou 30 %.

3-CONGÉS SANS TRAITEMENT (PARENTAUX DE 29 SEMAINES, PLUS DE 30 JOURS CONSÉCUTIFS)

Si la demande de rachat est faite dans les 6 mois suivant la fin du congé (peut être le 30 juin), le coût est égal aux cotisations qui auraient été prélevées si la personne avait été au travail.

-Après 6 mois, le coût est plus élevé.

-Jusqu'à 90 jours ouvrables peuvent être crédités gratuitement et ce, une seule fois (29 semaines = 145 jours ouvrables - 90 = 55 jours à cotiser).

-Le coût du rachat peut être défrayé par étalement ou avec des REER. Pour le rachat, il faut remplir la demande sur le site de Retraite Québec.

LA CSQ ET LES DROITS PARENTAUX- UNE EXPERTISE UNIQUE À VOTRE PORTÉE VOUS ÊTES ENCEINTE? VOUS SEREZ BIENTÔT PAPA? VOUS DÉSIREZ ADOPTER UN ENFANT?

Vous avez des droits prévus dans :

- Votre convention collective (droits parentaux);
- Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (retrait préventif).

Saviez-vous que ...

- Les liens et interactions entre votre convention collective et le RQAP sont parfois **complexes**?
- Dans certains cas, les **retraits préventifs** ou les **grossesses rapprochées** peuvent **affecter votre montant de prestations** du RQAP?
- Une baisse de vos revenus d'emploi lors d'une **période de chômage** ou encore la **précarité d'emploi** de façon générale peuvent aussi avoir des **effets indésirables** sur vos prestations?
- Votre syndicat CSQ** peut vous informer sur les moyens d'amoinrir ou d'**annuler ces effets négatifs** (par exemple, les articles 31.1 ou 31.2 du RQAP ou le début anticipé d'une période de prestations)?
- Votre convention collective (tout comme la Loi sur les normes du travail) permet au père de prendre jusqu'à trois périodes de congé distinctes dans l'année suivant la naissance de son enfant?

**Pour plus d'informations, communiquez avec Claude Dansereau,
responsable des droits parentaux au
450 742-5953 ou par courriel
dansereaucla@cs-soreltracy.qc.ca**

*Adoption du projet de loi n° 51 Loi visant principalement à améliorer la flexibilité
du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*

NAISSANCE	
Type de prestations	En vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2021 (PL n° 51)
Régime de base	
Parents biologiques	18 semaines de prestations de maternité exclusives (70 %) 5 semaines de prestations de paternité exclusives (70 %) 32 semaines de prestations parentales partageables (7 à 70% et 25 à 55%) Ajout de 4 semaines à 55 % si les deux parents prennent d'abord chacun 8 semaines de prestations partageable (2 x 8) > Total : maximum de 59 semaines (30 semaines à 70 % et 29 à 55 %) dont 4 à 55 % sont conditionnelles au partage des prestations parentales
Régime particulier	
Parents biologiques	15 semaines de prestations de maternité exclusives (75 %) 3 semaines de prestations de paternité exclusives (75 %) 25 semaines de prestations parentales partageables (75 %) Ajout de 3 semaines à 75 % si les deux parents prennent chacun 6 semaines de prestations partageables (2 x 6) > Total : maximum de 46 semaines (75 %) dont 3 qui sont conditionnelles au partage des prestations parentales



*Bonnes
vacances!*