

Tout cela n'est pas dans ta tête !

Le 18 janvier dernier, votre Syndicat tenait, en virtuel, une formation fort pertinente sur les risques psychosociaux liés au travail. Les formateurs, Jérôme Bazin et Marc Gagnon, conseillers à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), ont élaboré sur ce qui contribue à une vision collective d'un milieu de travail sain.

Les risques psychosociaux au travail

La nouvelle gestion publique axée sur les résultats apporte son lot de difficultés en ce qui a trait à la justice sociale, l'équité et le bien commun, sachant que le travail sert à définir notre identité. Si celui-ci est malsain, il occasionnera des conséquences sur l'employée ou l'employé. Les facteurs de risques au travail occasionnent des invalidités pour le personnel les menant à des thérapies, à de la médication, à des demandes d'allègement et, dans le pire des cas, à l'abandon de son travail. Malheureusement, la plupart du temps, l'employeur perçoit ces invalidités comme un problème lié à l'individu seulement. L'employeur interprète cette invalidité comme un problème d'adaptation plutôt qu'un problème lié à l'organisation du travail.

Quels sont les facteurs de risques psychosociaux liés au travail ?

- La surcharge de travail
- Le peu d'autonomie et d'influence dans le travail
- L'insécurité d'emploi
- La violence et le harcèlement psychologique
- Le peu de justice organisationnelle
- La faible reconnaissance
- Le faible soutien des collègues, ou de la supérieure ou du supérieur

Quels sont les dangers des risques psychosociaux ? Il est à noter que, si plusieurs facteurs sont présents, les dangers sont amplifiés.

- L'épuisement
- Les symptômes dépressifs
- Les troubles mentaux
- Les troubles musculosquelettiques
- Les problèmes cardiovasculaires
- La détresse psychologique

Existe-t-il des solutions ?

Le comité santé et sécurité au travail (SST), rendu obligatoire par la loi 39, apportera du sérieux à ces constats en ayant un représentant SST par centre de services scolaire. Il est aussi important d'agir collectivement, de créer des espaces de parole pour penser le travail autrement ensemble.

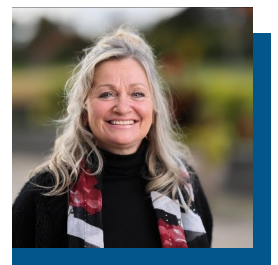
Mettre l'emphase sur le fait que le soutien social, la reconnaissance et l'autonomie rendent l'employée ou l'employé satisfait augmente la motivation et diminue les possibilités d'épuisement professionnel.

Dans le cas contraire où le soutien social, la reconnaissance et l'autonomie sont déficients, on constate alors un sentiment de frustration chez l'employée ou l'employé qui diminuera sa motivation et qui augmentera ses risques d'épuisement professionnel.

Bref, notre pouvoir, c'est l'action collective, parlez-en !

Natacha Blanchet

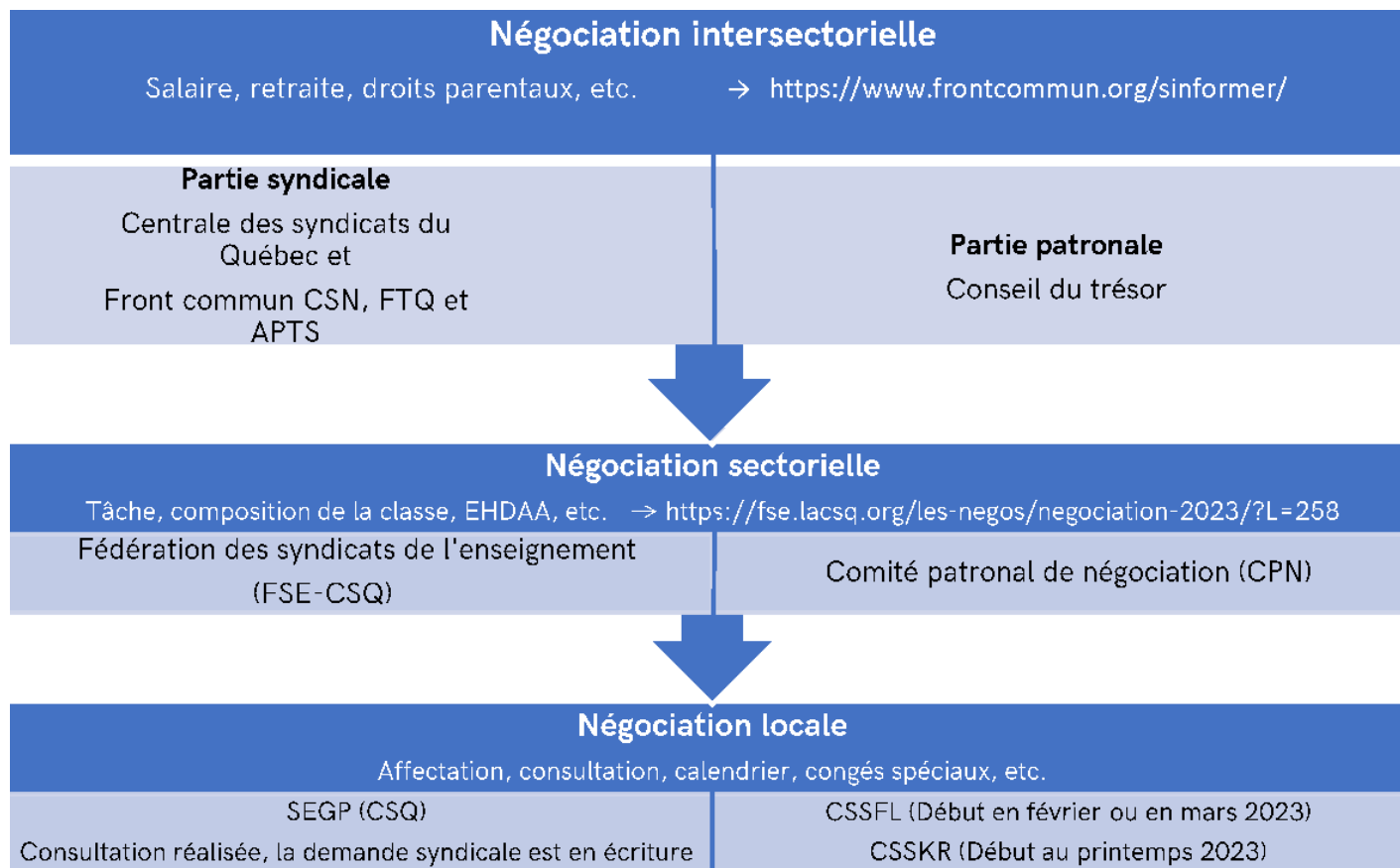
Présidente
natacha.blanchet@segp.ca



C'est le temps de la négo!

C'est le temps de la négociation, l'intersectorielle, la sectorielle et la locale. Comment d'abord s'y retrouver? Le tableau ci-dessous vous permettra de vous situer avec les trois niveaux de négociation. Les hyperliens vous permettront de consulter les informations concernant la négociation intersectorielle et sectorielle.

Par la suite, vous pourrez lire sur l'état actuel de la situation en ce qui a trait à la négociation nationale, mais aussi à la locale.



Négociation intersectorielle

Pour la négociation 2023, le choix d'être en Front commun permet la force du nombre (420 000 membres) augmentant ainsi notre pouvoir de négociation. Lors de la dernière ronde de négociation, le Conseil du trésor a voulu donner le ton en négociant d'abord avec les plus petits groupes, faisant fi de l'habituelle négociation avec la Centrale syndicale. Cette nouvelle approche a fait en sorte que le gouvernement de la CAQ a privilégié certains groupes dont, nous, les enseignantes et enseignants ainsi que le personnel préposé aux bénéficiaires. Ces mêmes groupes ne seront probablement pas au cœur des priorités de cette négociation pour 2023.

Le gouvernement de la CAQ est fort bien positionné en termes de représentativité pour les quatre prochaines années.

Cela fait en sorte que le contexte de négociation est totalement différent de celui de 2020, en pleine pandémie.

C'est pour cette raison que, malgré les encadrements de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* qui prévoit une convention collective d'une durée de trois ans, le Conseil du trésor (CT) propose cinq ans. On sent déjà le changement de ton. La présidente du CT, Sonia Lebel, joue maintenant un rôle central dans les négociations sectorielles, ce qui est aussi nouveau.

C'est donc pour toutes ces raisons que le choix du Front commun s'est avéré la meilleure solution dans le contexte actuel. Notre Entente nationale sera échue le 31 mars 2023, il faudra être solidaire dans nos actions et, à notre tour, donner le ton à cette négociation.

Négociation sectorielle

En ce qui a trait à la négociation sectorielle, le dépôt de la demande de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) a été fait à partir de la vaste consultation effectuée à l'hiver 2022 avec la firme Aramis. Clairement, les enjeux centraux de cette négociation sont l'amélioration de la composition de la classe ainsi que les conditions d'exercice. Le dépôt a été fait le 31 octobre dernier.

Depuis, la partie patronale a déposé ses demandes le 15 décembre dernier. Un dépôt patronal méprisant qui s'avère une réponse négative. Il n'améliore rien au problème d'attraction et de rétention dans la profession enseignante. Plutôt que de comprendre la détresse des enseignantes et enseignants, le gouvernement fait la sourde oreille aux cris du cœur de ceux-ci qui croulent sous la tâche.

Au lieu de donner de l'air, le dépôt en rajoute avec la collaboration, la concertation, l'inclusion, l'approche non-catégorielle, la souplesse dans l'organisation des groupes, l'enseignement à distance, la flexibilité dans le temps moyen d'enseignement, etc.

Au lieu de reconnaître le professionnalisme des enseignantes et enseignants, le dépôt patronal démontre son appétit d'augmenter son droit de gérance, en précisant que :

- les balises de la tâche ne soient pas un frein à l'organisation des services pédagogiques ;
- la présence au travail doit être améliorée ;
- la formation continue répond, outre aux besoins de l'enseignante ou l'enseignant, à ceux des élèves, des établissements, du centre de services scolaire (CSS) et du Ministère;
- l'utilisation des outils numériques en soutien à l'apprentissage soit obligatoire, etc. ;

Bref, que veut notre gouvernement ? Comment voit-il cette négociation dans ce contexte de grave pénurie ? Je ne crois pas que la réponse de la CAQ, par son dépôt, fasse en sorte que les inscriptions au baccalauréat en enseignement soient en recrudescence en septembre prochain.

Négociation locale

Nos ententes locales avec les centres de services scolaires sont à renégocier. Les deux centres de services scolaires en ont fait la demande officielle.

Pour le Centre de services scolaire du Fleuve-et-des-Lacs (CSSFL), le travail au secteur des jeunes avance. Des consultations ont eu lieu en décembre et en janvier auprès des déléguées et délégués ainsi qu'auprès de tous les enseignantes et enseignants du CSSFL via un sondage. L'équipe de négociation, composée de Pierre Gauvin (porte-parole), Martine Gagnon, Éric Dion et de Marcella Dubé, conseillère en relations du travail, est à finaliser le dépôt de la demande. La négociation devrait débiter au cours du mois de mars.

Pour le secteur de la formation professionnelle au CSSFL, un travail est fait avec 2 enseignants en ce qui concerne le chapitre 13. Une assemblée de la formation professionnelle aura lieu au cours du mois d'avril où une consultation sera lancée pour, ensuite, préparer le dépôt syndical. Le même processus sera fait concernant le chapitre 11 avec 3 enseignantes et enseignants de l'éducation des adultes pour, ensuite, conclure avec une assemblée de l'éducation des adultes au printemps. Le dépôt des demandes de ces deux secteurs sera fait, par la suite, auprès de la partie patronale.

Pour ce qui est du Centre de services scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup (CSSKR), le travail de l'équipe de négociation, composée de Lisa Fournier, Nancy Gagnon, Nathalie Dionne et de François Dupont, conseiller en relations du travail, débutera le 23 février prochain. Le même processus de consultation auprès des enseignantes et enseignants du CSSKR aura lieu, par la suite, au cours du mois de mars et début avril. On peut penser que le dépôt à la partie patronale se fera d'ici la fin de l'année scolaire en cours.

Bref, votre opinion est essentielle pour faire de cette négociation locale une réussite. Participez en grand nombre à tout le processus.

Natacha Blanchet

Présidente
natacha.blanchet@segp.ca

Nouveau conseiller en relations du travail au SEGP (CSQ)



Nous avons le plaisir de vous informer de l'arrivée d'un nouveau conseiller en relations du travail au bureau du Syndicat en la personne de monsieur **François Dupont**. Monsieur Dupont est en poste depuis le 25 janvier dernier et traite, entre autres, des dossiers de retraite, de l'éducation des adultes, de la tâche et des dossiers relatifs à l'application de la convention collective, ainsi que bien d'autres.

Monsieur Dupont est enseignant en adaptation scolaire et compte plusieurs années d'expérience à titre de délégué syndical de son école et comme membre de différents comités au sein du centre de services scolaire.

Nous vous invitons donc à le contacter pour toute demande en ce qui concerne votre convention collective.

Bienvenue à François au sein de l'équipe du SEGP (CSQ)!

Natacha Blanchet

Présidente

natacha.blanchet@segp.ca

Affichage de poste pour le personnel enseignant CSSKR Représentante ou représentant SST

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail prévoit que les associations accréditées doivent nommer une représentante ou un représentant en santé et sécurité du travail (SST). Cet affichage est pour le Centre de services scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup (CSSKR). La personne qui sera nommée occupera un poste qui lui permettra d'être libérée à 17 % de sa tâche.

Description des tâches

- Faire l'inspection minutieuse des lieux de travail. Recenser et signaler les risques pouvant provoquer des lésions professionnelles.
- Faire des recommandations en santé et sécurité qu'elle ou il croit opportunes au comité SST et les consignes par écrit (incluant celles concernant les risques psychosociaux).
- Porter plainte à la CNESST ou demander l'intervention d'une inspectrice ou inspecteur (par exemple si l'employeur ne corrige pas les situations à risque ou si une situation est dangereuse).
- Assister les travailleuses et travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements.
- Accompagner l'inspectrice ou l'inspecteur de la CNESST à l'occasion de ses visites.

- Intervenir dans le cas où la travailleuse ou le travailleur exerce son droit de refus, etc.

Durée de l'emploi

Renouvelé annuellement à la suite d'une rencontre avec les associations accréditées et représentantes ou représentants SST.

Conditions de travail

Le salaire est selon l'échelle salariale du personnel enseignant prévue à l'Entente nationale en vigueur. Les conditions de travail seront celles prévues à la convention collective du personnel enseignant. La représentante ou le représentant SST devra posséder un permis de conduire valide ainsi qu'un véhicule, car elle ou il sera appelé à se déplacer régulièrement dans les établissements scolaires sur le territoire du Centre de services scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup (CSSKR).

Candidature

Vous devez soumettre votre candidature en remplissant le formulaire sur le site Internet du SEGP (CSQ) dans la section Formulaire ou en suivant le [lien suivant](#). Vous devez l'acheminer à segp@segp.ca, au plus tard le **22 février 2023, avant 12 h**.

Natacha Blanchet

Présidente

natacha.blanchet@segp.ca

Temps alloué à chaque matière

Plusieurs discussions ont déjà débuté dans les écoles au sujet de la grille-matières. Les propositions pour la grille-matières doivent être préparées par la direction en collaboration avec le personnel enseignant. Il ne s'agit pas d'une simple consultation, mais bien d'une proposition faite par les enseignantes et enseignants ainsi que la direction. Cette proposition est soumise ensuite au conseil d'établissement (CÉ) pour approbation. Si le conseil d'établissement n'approuve pas la proposition, la direction doit soumettre une nouvelle proposition, car le CÉ ne peut pas modifier la proposition.

Lors de l'élaboration de la proposition sur la grille-matières, les enseignantes et enseignants doivent s'assurer qu'il y a suffisamment de temps alloué à chaque matière pour couvrir l'entièreté du programme. D'ailleurs, par la sentence 9449, il a été reconnu par un arbitre que, réduire à un taux de 50 % à 67 % le temps pour une matière, ne permettait pas de couvrir l'entièreté du programme.

L'arbitre arriva, de plus, à la conclusion qu'il fallait 80 % pour atteindre tous les objectifs du programme de formation. Cette décision vise le personnel

enseignant en éthique et culture religieuse (ECR) au secondaire, mais elle doit aussi s'appliquer à tous les cours ECR.

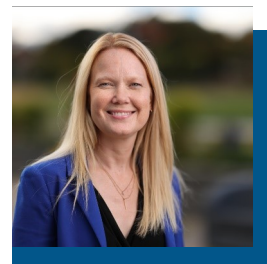
Nous vous invitons donc à être vigilantes et vigilants lors de l'élaboration de la proposition pour la grille-matières. Assurez-vous que chaque matière ait suffisamment de temps pour atteindre les objectifs du programme de formation.

Aussi, rappelons que nos ententes locales prévoient, à la clause 4-2.02, que le comité consultatif école (CCÉ) s'assure d'inviter les spécialistes et les enseignantes ou enseignants orthopédagogues lors de l'élaboration de la grille-matières dans chaque école où elles ou ils enseignent.

Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Marcella Dube

Conseillère en relations du travail
marcella.dube@segp.ca



Les trois rencontres de parents

Dernièrement, le Syndicat a été interpellé en lien avec les trois rencontres de parents. Comme cette période approche à grands pas, nous souhaitons apporter quelques précisions.

Nos deux ententes locales prévoient, à la clause 8-7.10, 3 réunions pour la rencontre de parents. La première rencontre collective de parents de septembre peut être considérée comme faisant partie des trois rencontres de parents. **Toutefois, la clause ne fait aucunement mention de l'obligation de rencontrer tous les parents lors de chacune des rencontres.**

Donc, si vos normes et modalités mentionnent que vous rencontrez tous les parents aux trois rencontres, vous êtes liés par vos normes et modalités.

Pour plus de sécurité, nous vous recommandons d'inscrire dans vos normes et modalités les encadrements en lien avec les rencontres de parents. Ceci évitera les mésententes sur le sujet au cours de l'année scolaire.

Marcella Dube

Conseillère en relations du travail
marcella.dube@segp.ca

Les congés spéciaux pour force majeure

Dans la liste des congés spéciaux encadrés par la convention collective nationale (article 5-14.02), on retrouve une banque de 3 jours ouvrables pour couvrir des événements de force majeure qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail. Ces situations sont également précisées dans les conventions locales de nos deux centres de services scolaires.

On y retrouve des exemples de situation précises, telles que :

- Désastre, inondation, feu, tempête de neige, verglas, bris majeur à son domicile;
- Maladie grave de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant nécessitant des soins urgents;
- Divorce, comparution de l'enseignante ou l'enseignant à la cour de justice.

Il est important de comprendre que ce sont des situations qui sont généralement imprévues et qui impliquent une incapacité pour l'enseignante ou l'enseignant de se présenter sur son lieu de travail.

Puisque ces situations peuvent parfois être sujettes à interprétation, il est primordial, pour les enseignantes et enseignants dans ces conditions, de bien documenter l'événement qui a entraîné la force majeure (ex. : rapport d'accident, billet du médecin, rapport d'assureur...).

Ces documents doivent être acheminés à l'employeur selon sa demande. Ils permettront de faciliter la revendication de vos droits et le traitement de votre dossier.

Si vous vivez des situations problématiques avec l'application de cette clause, n'hésitez pas à contacter votre équipe syndicale!

François Dupont

Conseiller en relations du travail
francois.dupont@segp.ca



Session de préparation à la retraite

L'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (AREQ) vous propose une session en présentiel à Rimouski les 28 et 29 avril 2023. Les sujets suivants sont traités lors de cette session : adaptation psychosociale et santé, questions financières, questions juridiques, assurances et régimes de retraite.

Pour vous inscrire et voir les sessions disponibles

- Rendez vous sur le site <http://areq.lacsq.org>
- Cliquez sur le bouton Inscription SPR en haut de la page
- Choisissez Sessions en présentiel
- Remplissez le formulaire (syndicat Z19), sélectionnez la session qui vous intéresse et suivez les instructions pour payer en ligne les frais d'inscription

Remboursement des frais d'inscription par votre Syndicat

Veillez remplir le formulaire de remboursement des dépenses du Syndicat (site Internet : www.segp.ca) en y joignant la preuve de paiement de votre session de préparation à la retraite et envoyer à stephanie.paradis@segp.ca.

Veillez prendre note que le SEGP (CSQ) assume les coûts d'inscription de la personne membre une seule fois dans sa carrière.

Stéphanie Paradis

Adjointe administrative
stephanie.paradis@segp.ca



Retour sur le réseau de jeunes

Le réseau des jeunes s'est tenu en collaboration avec le réseau de la condition des femmes en novembre dernier. À cette occasion, le projet de recherche sur la valorisation des emplois à prédominance féminine a été présenté par Florence Côté, Isabelle Geneviève, Yves Hallée et Ekani Onambele Y'Ewondo, attaché à l'Université Laval.

L'objectif principal de ce projet de recherche était d'analyser le phénomène de sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et de formuler des recommandations pour assurer une meilleure reconnaissance. Ils se sont basés sur trois niveaux : organisationnel, social et sociétal dans un contexte de réponse à l'appel d'offres du Secrétariat de la condition féminine (SCF). Avec la crise sanitaire de 2020, les recherches ont mis en lumière l'importance des compétences professionnelles des métiers fortement féminisés mis en première ligne grâce à leur rôle important de soutien, de sollicitude, d'accompagnement et d'assistance aux autres. Dans un cadre plus théorique, la justice a démontré trois dimensions, soit : la **reconnaissance**, la **distribution** et la **participation**.

À la suite de différents questionnaires remplis auprès de

travailleuses de différents milieux à prédominance féminine (coiffeuse, esthéticienne, etc.), différentes études ainsi que l'analyse des résultats ont conclu que la problématique de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine ne peut être analysée en silo ou à la pièce.

De plus, Diane Gagné de l'Université du Québec de Trois-Rivières (UQTR) a présenté les mythes et les réalités des conditions des femmes tant sur le plan professionnel que sur le plan syndical. Des barrières sont encore trop présentes et comparables à celles des années 1970. L'équité n'est toujours pas atteinte, il y a encore une marge pour ce qui est des salaires. Un plus grand nombre d'hommes reçoit un salaire qui se situe supérieur à 30 \$/l'heure. Au niveau des quarts d'emploi, les femmes occupent plus d'emplois féminins. Cependant, la femme fait son entrée graduellement dans le monde des hommes pour ce qui est du domaine des affaires, de la science et de la technologie, des métiers plus physiques comme en construction.

Tania Bélanger

Enseignante et membre du comité des jeunes

MOUVEMENT ACTES **CSQ** **SESSION RÉGIONALE ACTES-CSQ** **SEGP**

ACTES : Actions Collectives en Transition Environnementale et Sociale

Une session régionale du mouvement ACTES de la CSQ vous est offerte :

Date : 20 avril 2023

Endroit : Parc du Mont-Citadelle, Saint-Honoré-de-Témiscouata

Des ateliers et kiosques vous seront offerts et un dîner vous sera servi.

Veillez prendre note que vous serez libéré(e)s pour cette journée.

Surveillez l'info-lettre qui vous parviendra d'ici quelques semaines pour les détails supplémentaires et l'inscription.

Pour information, contactez Pierre Gauvin ou le segp@segp.ca

DÉMOCRATIE
ÉCOLOGIE
SOLIDARITÉ
PACIFISME

Quoiqu'on fasse ou quoi qu'on fasse?

Les syntagmes *quoique* et *quoi que* se ressemblent, mais ils ont des sens bien distincts. *Quoique*, en un mot, signifie notamment « bien que, encore que ». Il appelle le subjonctif, parce qu'il sous-entend l'idée d'opposition ou de concession. L'indicatif peut toutefois être employé dans certaines phrases qui évoquent plutôt une objection; *quoique* est alors utilisé au sens de « cependant, mais ». *Quoi que*, en deux mots, signifie « quelle que soit la chose que, la chose qui ». Le verbe qui suit est au subjonctif. Pour en apprendre davantage à ce sujet, lisez l'article [Les homophones quoique et quoi que](#) de la BDL, dans la Vitrine linguistique.

Source : OQLF - L'infolettre linguistique

Saviez-vous que...?

Le mot *inéquité* est une impropriété pour décrire le contraire d'*équité*. C'est sous l'influence de l'anglais *inequity* que cette erreur s'est propagée. *Iniquité* est le nom à employer pour désigner l'« absence d'équité, de justice ».

Source : Martine Lauzon, réviseure, CSQ



MUSIQUE PAR ANIMATION DE L'EST



10 \$

SOIRÉE FESTIVE DU COMITÉ DES JEUNES

6 AVRIL 2023 - 17 H 30

Souper buffet
Hôtel Universel RdL

Invitées surprises et
prix de présence

Surveillez l'info-lettre envoyée très bientôt pour plus de détails!

DANS CE BULLETIN

Tout cela n'est pas dans ta tête !	1
C'est le temps de la négociation!	2
Nouveau conseiller en relations du travail au SEGP (CSQ)	4
Affichage de poste pour le personnel enseignant au CSSKR- Représentante ou représentant SST	4
Temps alloué à chaque matière	5
Les trois rencontres de parents	5
Les congés spéciaux pour force majeure	6
Session de préparation à la retraite	6
Retour sur le Réseau de jeunes	7
Session régionale ACTES-CSQ	7
Capsule linguistique	8