



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA RÉGION  
DE DRUMMONDVILLE (CSQ)

2455, boulevard Lemire, Drummondville (Québec) J2B 7X9  
Tél.: (819) 477-3744 Téléc.: (819) 477-3688 www.serd.qc.ca



## INFO-SERD **Décembre 2022**

### De la part du conseil de direction du SERD

À quelques jours de la période des fêtes, le conseil de direction vous souhaite un bon congé pleinement mérité. Nous vous souhaitons de joyeuses fêtes et une très belle année 2023.



Guy Veillette, Geneviève Pepin, François Dumais, Huguette Lavoie, Jôdrée P. Latour, Sonia Lemoyne, Riad Bitar, Gabriel B. Houde et Patrick Giroux

### Assemblée générale du 29 novembre 2022

Les membres du SERD ont été conviés à une assemblée générale virtuelle le mardi 29 novembre 2022. M. Patrick Giroux, trésorier du SERD, a présenté le bilan financier du SERD pour l'année scolaire 2021-2022.

Les membres du comité des finances du SERD ont recommandé au conseil de direction de proposer à l'assemblée générale d'entériner trois congés de cotisation pour les deux paies de janvier 2023 et la première paie de février 2023.

La recommandation a été adoptée à l'unanimité par les membres présents.

Merci au comité des finances :  
Patrick Giroux, trésorier – Marie-Rivier  
Anny Dostie – Pavillon Laforest  
Virginie Lauzière – Frédéric-Tétreau  
Jean-Philippe Nadeau – Jean-Raimbault  
Guy Veillette, président - SERD

### Négociation nationale 2023-2025



En suivi des deux consultations envoyées aux membres du SERD pour les enjeux sectoriels (FSE) et intersectoriels (Front Commun – CNS – CSQ – FTQ - APTS), l'assemblée générale du SERD a permis aux membres de constater l'ampleur de la demande syndicale.

Les conditions de travail et salariales sont les deux principaux éléments de nos revendications qui ont été déposées à la partie patronale à la fin du mois d'octobre 2022. Nous attendons sous peu la réponse patronale à nos demandes. Nous ferons le suivi de la négociation nationale avec les personnes déléguées.

De plus, en soutien à nos revendications, le SERD vous présentera un plan de mobilisation pour appuyer notre équipe de négociation et sensibiliser la population à l'importance du réseau de l'éducation publique.

Surveillez l'Info-Négo <https://negociation.lacsq.org/wp-content/uploads/2022/10/2022-10-28-Info-nego-Front-commun-FR.pdf>

Soyez aussi à jour avec <https://www.frontcommun.org/sinformer/>

Soyez des nôtres, solidarité !

Guy Veillette



## Taux de cotisation et résultats de l'évaluation actuarielle du RREGOP

Le 17 octobre dernier, le Comité de retraite du RREGOP recevait les résultats de l'évaluation actuarielle du RREGOP, qui présente le portrait de la situation financière en date du 31 décembre 2020 à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes.

### Diminution du taux de cotisation

Cette évaluation actuarielle établit le taux de cotisation applicable pour les trois prochaines années (2023 à 2025).

| Taux de cotisation sur l'excédent de 25 % du MGA* |        |        |        |
|---|--------|--------|--------|
| 2022 (actuel)                                     | 2023   | 2024   | 2025   |
| 10,04 %   | 9,69 % | 9,39 % | 9,09 % |

- Maximum des gains admissibles

La diminution du taux de cotisation s'explique par la situation de surplus qui permet un ajustement à la baisse de la cotisation (voir les sections suivantes à cet effet).

### Amélioration de la situation financière

La situation financière s'est à nouveau améliorée, passant d'un surplus de 6,1 milliards à un surplus de 10,6 milliards de dollars, comme l'indique le tableau suivant :

|   | 2017                   | 2020                   |
|---|------------------------|------------------------|
| 1 – Valeur actuarielle                              | 66,0 G\$               | 80,9 G\$               |
| 2 – Passif  | 59,9 G\$               | 70,3 G\$               |
| 3 – Surplus (déficit) (lignes 1 – 2)                | 6,1 G\$                | 10,6 G\$               |
| 4 – Taux de capitalisation (lignes 1 / 2)           | 110,2 %                | 115,1 %                |
| <b>Allocation des surplus</b>                       |                        |                        |
| 5 – Fonds de stabilisation (10 % de la ligne 2)     | 6,0 G\$                | 7,0 G\$                |
| 6 – Ajustement au taux de cotisation (lignes 3 – 5) | 0,1 G\$ <sup>(1)</sup> | 3,6 G\$ <sup>(1)</sup> |

(En milliards de dollars)

1. Une partie de ce montant (1/15<sup>e</sup> par année) a été utilisé pour les trois prochaines années afin de réduire le taux de cotisation (tel que prévu à la politique de financement du régime).

L'amélioration de la situation financière est principalement attribuable aux rendements supérieurs aux attentes pour les trois années (gains sur l'hypothèse de rendement long terme) :

|         | 2019   | 2020  | 2021   |
|---------|--------|-------|--------|
| Attendu | 6,2 %  | 6,2 % | 6,2 %  |
| Réel    | 10,4 % | 8,8 % | 12,7 % |

Il est à noter que le rendement réel de l'année 2018 était déjà pris en compte dans les résultats de la dernière évaluation actuarielle et, de la même façon, le rendement réel de l'année 2021 est pris en compte dans la présente évaluation actuarielle du 31 décembre 2020.

### Les surplus

La politique de financement prévoit que les surplus jusqu'à hauteur de 10 % du passif, soit près de 7 milliards de dollars, doivent rester à la caisse afin de constituer le fonds de stabilisation (un coussin pour les mauvais jours).

Finalement, l'excédent du surplus du fonds de stabilisation, représentant près de 3,6 G\$, sert à réduire en partie (1/15<sup>e</sup> par année) le taux de cotisation pour les trois prochaines années.

Notons qu'en cas de situation de déficit constaté lors d'une évaluation actuarielle, à l'inverse, le taux de cotisation serait haussé pour remédier au déficit sur une période de 15 ans (comme ce fut le cas pour les années 2014 à 2019).

### En conclusion

Nous nous réjouissons de ces bons résultats et des effets positifs dont nous bénéficierons. Nous demeurons cependant prudents, compte tenu de l'incertitude des marchés financiers. Pour ce qui est de l'année 2022, elle se terminera vraisemblablement en territoire négatif concernant le rendement de la Caisse du RREGOP. Rappelons ici que les rendements attendus du régime sont de 6,2 % par année afin de ne pas créer de pertes. Cependant, les surplus au fonds de stabilisation nous placent dans une bonne position pour affronter d'éventuelles turbulences.

## COMITÉ SUR LA FORMATION PRATIQUE DES MAÎTRES RÈGLES DE RECONNAISSANCE 2022-2023

|  |          |                                   |
|--|----------|-----------------------------------|
| <b>Baccalauréat – stage 1</b>  |          |                                   |
|  | Option 1 | 450 \$                            |
| <b>Baccalauréat – stage 2</b>  |          |                                   |
|  | Option 1 | 675 \$                            |
|  | Option 2 | Une (1) journée de congé          |
| <b>Baccalauréat – stage 3</b>  |          |                                   |
|  | Option 1 | 990 \$                            |
|  | Option 2 | 450 \$ + une (1) journée de congé |
| <b>Baccalauréat – stage 4</b>  |          |                                   |
|  | Option 1 | 1 050 \$                          |
|  | Option 2 | 500 \$ + une (1) journée de congé |
| <b>Baccalauréat – Dyade – stage 1</b>  |          |                                   |
|  | Option 1 | 900 \$                            |
|  | Option 2 | Aucune autre option disponible    |
| <b>Baccalauréat – Dyade – stage 2</b>  |          |                                   |
|  | Option 1 | 1 350 \$                          |
|  | Option 2 | 600 \$ + une (1) journée de congé |
| <b>Baccalauréat – Dyade – stage 3</b>  |          |                                   |
|  | Option 1 | 1 980 \$                          |
|  | Option 2 | 900 \$ + une (1) journée de congé |
| <b>Cohorte – stage 1</b>   |          |                                   |
|  | Option 1 | 40 \$ par journée d'accueil       |
|  | Option 2 | Aucune autre option disponible    |
| <b>Animation formation maîtres associés / Supervision de cohorte – stage 1</b> |          |                                   |
|  | Option 1 | 2 000 \$                          |
|  | Option 2 | Quatre (4) journées de congé      |
| <b>Formation professionnelle</b>   |          |                                   |
|  |          | 1 000 \$                          |
| <b>Maîtrise qualifiante au secondaire stage 1</b>                              |          |                                   |
|  | Option 1 | 525 \$                            |
| <b>Maîtrise qualifiante au secondaire stage 2</b>                              |          |                                   |
|  | Option 1 | 1 050 \$                          |
|  | Option 2 | 500 \$ + une (1) journée de congé |

En cas d'absence du maître associé durant une période continue, la compensation sera remise en argent, au prorata de la tâche effectuée, à chacune des personnes concernées.  
En cas d'abandon ou d'un stage incomplet de l'étudiante ou l'étudiant, la compensation sera remise en argent, au prorata effectué par l'étudiante ou l'étudiant.

### Remboursement pour études à temps partiel

Pour les enseignantes et enseignants qui ont fait un cours universitaire pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022, vous avez jusqu'au 23 décembre 2022 pour retourner votre formulaire au service des ressources humaines pour bénéficier d'un remboursement pour études à temps partiel. Le formulaire est disponible au secrétariat de votre école ou centre et sur [team.go\\_cssdc\\_services/shr](https://team.go_cssdc_services/shr)

Critères d'éligibilité (7-3.05 A)) de l'entente locale.

Pour bénéficier d'un remboursement pour études à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant doit :

1. faire parvenir sa demande dans les délais annoncés
2. joindre une preuve de réussite à sa demande de remboursement
3. pour le secteur des jeunes, avoir enseigné 90 jours dans l'année
4. pour le secteur de la FP, avoir enseigné 360 heures dans l'année
5. pour le secteur de la FGA, avoir enseigné 388 heures dans l'année



## Conditions de renouvellement 2023 en assurance collective de personnes

Le conseil général de la CSQ d'octobre 2022 a adopté les conditions de renouvellement du régime d'assurance collective Alter égo 2023. Il s'agit du premier renouvellement négocié depuis 2020.

### Régime d'assurance

### Variation par rapport à 2022

|                                   |                                |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| Assurance maladie                 | Augmentation de 15 %           |
| Assurance salaire de longue durée | Aucune variation (depuis 2021) |
| Assurance vie                     | Aucune variation (depuis 2021) |

### Assurance maladie

Plusieurs facteurs externes peuvent influencer la tarification en assurance collective (le nombre de réclamations, le coût des médicaments ou des services professionnels, la démographie du groupe, etc.). De plus, après un appel d'offres, des fluctuations de coûts sont attendues compte tenu de la sous-tarification proposée dans les soumissions des assureurs.

### Contribution maximale annuelle (assurance médicaments)

Pour la garantie « médicaments » du régime de base, les médicaments seront remboursés à 100 %, dès que le déboursé annuel excédera 987 \$ par certificat, encore pour l'année civile 2023.

### Contrôle des coûts en assurance collective

Finalement, le conseil général de la CSQ a mis en place un comité consultatif en assurance collective. Les membres du comité analyseront et réfléchiront à divers moyens pour nous assurer de la saine gestion du régime d'assurance collective pouvant mener notamment à un meilleur contrôle des coûts.

| TABLEAU DES PRIMES PAR 14 JOURS<br>TAUX AU 2023-01-01   |   |              |           |
|---|---|--------------|-----------|
|   | Individuel  | Monoparental | Familial  |
| <b>RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE</b>   |   |              |           |
| Base obligatoire  | 54,41 \$  | 81,63 \$     | 136,03 \$ |
| Facultatif 1  | 3,40 \$   | 5,11 \$      | 8,51 \$   |
| Facultatif 2  | 6,36 \$   | 9,53 \$      | 15,89 \$  |
| Facultatif 3  | 16,46 \$  | 24,69 \$     | 41,15 \$  |
| Facultatif 4  | 3,76 \$   | 5,65 \$      | 9,42 \$   |
| Personne adhérente exemptée   | 0,00 \$   | 0,00 \$      | 0,00 \$   |
| <b>RÉGIME DE SOINS DENTAIRES</b>  | 14,21 \$  | 21,60 \$     | 35,82 \$  |
| <b>RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE</b>   | 1 114 % du traitement   |              |           |
| <b>RÉGIME D'ASSURANCE VIE</b>   |   |              |           |
| <b>Vie de base de la personne adhérente</b>   |   |              |           |
| 10 000 \$ de protection   |   | 0,37 \$      |           |
| 25 000 \$ de protection   |   | 1,48 \$      |           |
| <b>Vie additionnelle de la personne adhérente et de la personne conjointe</b><br>(par 1 000 \$ de protection, selon l'âge de la personne adhérente) |   |              |           |
| Moins de 30 ans   |   | 0,013 \$     |           |
| 30 à 34 ans   |   | 0,014 \$     |           |
| 35 à 39 ans   |   | 0,019 \$     |           |
| 40 à 44 ans   |   | 0,026 \$     |           |
| 45 à 49 ans   |   | 0,041 \$     |           |
| 50 à 54 ans   |   | 0,068 \$     |           |
| 55 à 59 ans   |   | 0,119 \$     |           |
| 60 à 64 ans   |   | 0,166 \$     |           |
| 65 à 69 ans   |   | 0,235 \$     |           |
| 70 à 74 ans   |   | 0,293 \$     |           |
| 75 ans et plus  |   | 0,632 \$     |           |
| <b>Vie de base de la personne conjointe</b>   |   |              |           |
| 10 000 \$ de protection   |   | 0,56 \$      |           |
| 20 000 \$ de protection   |   | 1,12 \$      |           |
| <b>Vie de base des enfants à charge</b>   |   |              |           |
| 5 000 \$ de protection  |   | 0,24 \$      |           |
| 10 000 \$ de protection   |   | 0,48 \$      |           |
| Notes :   |   |              |           |
| 1)  | La prime indiquée pour le régime d'assurance maladie de base obligatoire comprend, s'il y a lieu, la part employeur. La prime payée par la personne adhérente correspond donc à la prime indiquée réduite, s'il y a lieu, de la part employeur. |              |           |
| 2)  | Pour le régime d'assurance maladie, la prime de chacun des régimes facultatifs choisie par la personne adhérente doit être ajoutée à la prime du régime de base obligatoire afin de déterminer la prime totale payée par la personne adhérente. |              |           |
| 3)  | Il n'y a aucun congé de primes applicable.  |              |           |
| 4)  | Lorsque la tarification est établie en fonction de l'âge, le taux qui s'applique pour toute la durée d'une année civile est déterminé à partir de l'âge atteint par la personne adhérente au 1 <sup>er</sup> janvier de cette année civile.     |              |           |
| 5)  | La taxe de vente de 9 % doit être ajoutée à ces primes.   |              |           |



## Mesures 15374-15320

Dans le but de promouvoir l'utilisation de la mesure 15374, spécifiquement lors de la participation à différents services CSSDC tels que Éveil/Rôle-conseil/Répit-Transit, le SERD rappelle au **personnel enseignant du primaire** l'octroi d'une journée de libération/compensation automatiquement lors de la participation aux différents services.

- 1 journée par dossier au service Éveil/Rôle-Conseil
- 1 journée par dossier au Répit-Transit

Ces libérations/compensations **s'ajoutent** à ce que le comité-école EHDAА attribue déjà aux enseignantes et enseignants touchés par le Rôle-Conseil/ L'Éveil et/ou Répit-Transit.

De plus, dans un deuxième temps, pour **les secteurs du primaire et du secondaire**, les mesures 15374 et 15320 sont aussi prioritairement utilisées pour la libération sur temps de travail pour effectuer les **actions reliées au plan d'intervention**. À défaut, dans l'impossibilité d'octroyer du temps de libération sur temps de travail, du temps de libération peut aussi être octroyé en compensation.

À titre d'exemples, voici des suggestions pour l'utilisation de ces journées :

- Élaboration des plans d'intervention
- Suivi des plans d'intervention
- Évaluation des plans d'intervention
- Rôle-Conseil/L'Éveil et/ou Répit-Transit qui requièrent des rencontres
- Besoin de travailler en concertation avec le personnel professionnel de l'école, avec d'autres enseignantes ou enseignants, des conseillers pédagogiques, des partenaires externes

Apportez le sujet au **comité-école EHDAА** ! N'hésitez pas à communiquer avec le SERD si vous avez des questions !

## Mesure 15371 : SOUPAPE

Le SERD souhaite rappeler que la mesure 15371 a comme objectif le soutien à la composition de la classe ordinaire par **l'ajout de ressources enseignantes** en service direct à l'apprentissage des élèves. Le comité paritaire EHDAА (CSSDC-SERD) a décidé d'octroyer une somme pour une aide ponctuelle (Soupape), dans les groupes difficiles (comportement/apprentissage), selon les besoins des milieux. Votre direction d'école doit faire la demande au SREJ via le formulaire prévu à cette fin.

N'hésitez pas à interpeller votre direction !

## RAPPEL = Colloque FSE *Maîtres de notre profession!* : consultation

**Vous avez une vision de l'éducation et de la profession enseignante?** La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) veut la connaître. En effet, en préparation du colloque *Maîtres de notre profession!* (<https://colloquefse.lacsq.org>) une première phase de consultation est lancée. Celle-ci porte sur **deux enjeux pédagogiques et professionnels transversaux** qui touchent **tous les secteurs d'enseignement** :

- Le numérique et l'enseignement à distance;
- La profession enseignante : valorisation, attraction et rétention.

Pour participer, cliquez sur ce lien pour avoir accès au questionnaire : [Première consultation – Colloque Maîtres de notre profession! – Français](https://fr.research.net/r/maitresdenotreprofession-fr) (<https://fr.research.net/r/maitresdenotreprofession-fr>)

Moins de 15 minutes sont nécessaires pour y répondre. Nous espérons un nombre significatif de répondantes et répondants.

**La date butoir pour le remplir est le 15 décembre 2022.**

Merci pour votre précieuse collaboration et bonne consultation !



## 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes



### Guérir pour transformer, transformer pour guérir : Déracinons la violence

En 2022, nous vivons dans une société où la violence touche de nombreuses communautés. Le sexisme, les violences sexuelles, le racisme, ou encore l'homophobie touchent les femmes du monde depuis la racine même de leur existence. En effet, là où la violence devient systémique et imprégnée dans les vices de la société, nous souhaitons cette année déraciner ses origines. Comprendre la violence à sa base afin de guérir les nombreuses blessures mentales, morales et physiques qu'elle laisse encore. Nous avons la conviction que les mentalités doivent changer, les systèmes se transformer et qu'il faut guérir la société dans son ensemble pour permettre aux victimes de reprendre leur pouvoir.

Pour cela, nous pensons qu'il est nécessaire de comprendre les origines de cette dite violence, la violence genrée est souvent décrite comme un phénomène individualisé, mais il est temps de montrer que ce phénomène est un problème collectif. Il est essentiel de donner aux femmes l'espace d'être entendues, notamment à celles dont la parole est trop souvent ignorée : les femmes autochtones, les travailleuses de la santé, les femmes que la société racise, les femmes immigrantes, les personnes LGBTQ+, les femmes en situation de handicap, celles vivant avec des enjeux de santé mentale, les femmes incarcérées ou judiciairisées, les femmes sans statut, les travailleuses du sexe et chez les femmes en situation d'itinérance.

Aujourd'hui, bien que la parole se délie, les violences demeurent. Ces violences systémiques persistent de façon d'autant plus insidieuse puisqu'elles se développent et se nourrissent dans le silence. C'est pourquoi nous avons la certitude que c'est en se rendant à la source -la racine- de ces violences que guérison et transformation seront possibles.

Il est essentiel de donner aux femmes l'espace d'exprimer leurs réalités. Les 12 jours d'actions 2022 ont comme principal objectif de mettre en lumière la banalisation et la récurrence des discriminations genrées. De déraciner leurs origines et de redonner aux femmes discriminées le pouvoir de s'exprimer. Refusons le silence et faisons (re)connaître toutes les formes de violences systémiques. Continuons d'agir pour l'élimination des violences envers les femmes.

Pour que cesse la violence envers les femmes,  
il faut **AGIR ENSEMBLE.**

**À LA MÉMOIRE DE :**

Geneviève Bergeron, 21 ans  
Hélène Colgan, 23 ans  
Nathalie Croteau, 23 ans  
Barbara Daigneault, 22 ans  
Anne-Marie Edward, 21 ans  
Maud Haviernick, 29 ans  
Barbara Klucznik-Widajewicz, 31 ans  
Maryse Laganière, 25 ans  
Maryse Leclair, 23 ans  
Anne-Marie Lemay, 22 ans  
Sonia Pelletier, 28 ans  
Michèle Richard, 21 ans  
Annie St-Arnaud, 23 ans  
Annie Turcotte, 20 ans

Ainsi que toutes les victimes  
de violence conjugale.



## AppliProf (<https://appliprof.org>)

La nouvelle fonctionnalité de l'appliProf concernant « **Ma tâche** » est maintenant déployée. La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) a préparé un tutoriel afin de vous présenter cette fonctionnalité. De plus, il présente rapidement les modifications apportées à la fonctionnalité de la « **Formation continue** ».

Deux vidéos sont disponibles : la première est pour le secteur des jeunes et la formation professionnelle ([youtu.be/3xrezbZu90o](https://youtu.be/3xrezbZu90o)) et la seconde est pour la formation générale des adultes ([youtu.be/yc4PD6vVpm8](https://youtu.be/yc4PD6vVpm8)). L'utilisation est la même pour tous les secteurs, toutefois, la vidéo pour la FGA prend en compte certaines particularités de ce secteur.

**Maintenant 2 fonctionnalités!**

**appliProf**

**Formation continue:**

- Comptabiliser les heures d'activités de formation continue complétées

**Tâche du personnel enseignant:**

*Nouveauté*

- Se l'approprier
- Suivre les heures effectuées pour chaque composante

appliprof.org

FSE FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT CSQ

CSQ Centre des syndicats de Québec

## CALENDRIER SYNDICAL 2022-2023

| MOIS            | JOUR              | HEURE               | DESCRIPTION                       | LIEU                    | SUJET               |
|-----------------|-------------------|---------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------|
| <b>DÉCEMBRE</b> | Mardi 13 décembre | À partir de 16 h 30 | Assemblée des personnes déléguées | Espace Familles Lemaire | Selon ordre du jour |
| <b>JANVIER</b>  | Mardi 24 janvier  | À partir de 16 h 30 | Assemblée des personnes déléguées | Espace Familles Lemaire | Selon ordre du jour |
| <b>FÉVRIER</b>  | Mardi 21 février  | À partir de 16 h 30 | Assemblée des personnes déléguées | Espace Familles Lemaire | Selon ordre du jour |
| <b>MARS</b>     | Mardi 28 mars     | À partir de 16 h 30 | Assemblée des personnes déléguées | Espace Familles Lemaire | Selon ordre du jour |
| <b>AVRIL</b>    | Mardi 18 avril    | À partir de 16 h 30 | Assemblée des personnes déléguées | Espace Familles Lemaire | Selon ordre du jour |
| <b>MAI</b>      | Mardi 16 mai      | À partir de 16 h 30 | Assemblée des personnes déléguées | Espace Familles Lemaire | Selon ordre du jour |
|                 | Jeudi 18 mai      | À partir de 16 h 30 | Prof, ma fierté !                 | Espace Familles Lemaire |                     |
|                 | Lundi 29 mai      | À partir de 16 h 30 | Assemblée générale                | À déterminer            | Selon ordre du jour |
| <b>JUIN</b>     | Mardi 13 juin     | À partir de 16 h 30 | Assemblée des personnes déléguées | Espace Familles Lemaire | Selon ordre du jour |

Joyeuses Fêtes