



Syndicat de l'enseignement  
de la région  
de Vaudreuil

2239, chemin Sainte-Angélique  
Saint-Lazare (Québec)  
J7T 2H5

Téléphone : 450 455-6651  
Télécopieur : 450 455-0083  
Courriel : [presidence@servaudreuil.net](mailto:presidence@servaudreuil.net)  
Site Web : [www.servaudreuil.net](http://www.servaudreuil.net)



# L'Informel



## Une très belle période des Fêtes à toutes et à tous

Pour le SERV, vous êtes toutes et tous traités avec la même importance quand vous vous adressez à nous. Nous faisons de notre mieux, peu importe votre statut d'emploi, pour vous représenter auprès du Centre de services scolaire des Trois-Lacs et des autres instances. Chaque individu mérite d'avoir du soutien quand c'est nécessaire.

À l'approche des Fêtes, nous savons combien il est difficile pour certains de nos membres de conjuguer le travail et la fatigue accumulée avec les préparatifs qu'entraînent cette période de l'année. Si vous en ressentez le besoin, n'oubliez pas d'utiliser le programme d'aide aux employés. Des services professionnels sont offerts pour votre travail, votre santé et votre vie personnelle. Toutefois, le centre n'offre ce service qu'au personnel qui a un poste à temps plein. Malgré nos demandes d'accorder ce service d'aide aux employés précaires et en début de carrière, le centre n'accepte pas. Deux statuts d'emplois traités différemment. Comme si en début de carrière les enseignantes et enseignants que nous représentons n'avaient pas besoin d'aide! Ne trouvez-vous pas que ce serait un bon moyen d'être attractif et d'être un employeur de choix que d'offrir à tous les mêmes services? Je vous laisse sur cette réflexion.

Joyeux Noël et une bonne et heureuse année de la part du Comité exécutif du SERV

Véronique Lefebvre, présidente

### Laissez-nous vous aider

Votre programme d'aide aux employés (PAE) vous apporte un soutien immédiat et confidentiel pour vous aider à résoudre vos préoccupations en matière de travail, de santé ou de vie. Nous sommes à votre disposition, partout, en tout temps. Laissez-nous vous aider.

Accédez à votre PAE en tout temps par téléphone, par internet ou en utilisant l'application mobile.

1 800 361-2433 ATIS-ATMS : 1 877 338-0275

[travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)

Téléchargez Mon PAE depuis votre boutique d'applications



### Découvrez votre programme

En tant qu'employé admissible, vous, et les membres de votre famille immédiate le cas échéant, pourrez bénéficier de 4 consultations cliniques par année.

La période contractuelle s'étend du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin. Chaque année, vos heures de consultation pourront être renouvelées le 1<sup>er</sup> juillet.

Les professionnels à votre disposition pourront être consultés de différentes façons:

- En personne
- Par téléphone
- Par vidéoconférence

Vous pouvez composer en tout temps notre numéro sans frais, le 1 800 361-2433, pour obtenir une aide immédiate et confidentielle.

<b>Travail</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stress</li><li>• Développement de carrière</li><li>• Conflit et communication</li><li>• Rendement</li><li>• Changements</li><li>• Équilibre travail-vie personnelle</li></ul>
<b>Santé</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Problèmes de santé mentale</li><li>• Dépendances</li><li>• Maladies et affections</li><li>• Alimentation</li><li>• Changement de mode de vie</li><li>• Sommeil</li></ul>
<b>Vie personnelle</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Problèmes relationnels</li><li>• Affaires familiales et parentalité</li><li>• Événements de la vie</li><li>• Deuil et perte</li><li>• Conseils juridiques</li><li>• Conseils financiers</li></ul>



### DANS CE NUMÉRO :

➤ Engagement à temps plein 2021-2022 (suite)	2
➤ Campagnes de collectes de fonds - Café de la Débrouille	2
➤ Perfectionnement - Formation continue - C'est pareil	3
➤ Assurances La Personnelle	3
➤ Assurance collective Alter ego	4
➤ Loi sur l'équité salariale	6
➤ Ristourne Les Protections RésAut	7
➤ Des nouvelles du comité des jeunes	8



## Félicitations aux enseignantes et enseignants ayant obtenu leur poste à temps plein!

(suite de L'Informel de septembre 2021, Volume 30, no. 1)

Le Comité exécutif du SERV tient à féliciter les enseignantes et enseignants qui ont obtenu un poste au Centre de services scolaire des Trois-Lacs.

NOM	CHAMP	ÉCOLE
Boulangé Lydie-Anne	Musique	Du Papillon-Bleu /Harwood
Claude Yvon	Musique	De la Riveraine
Guimaraès-Penido Gabriel	Musique	Du Val-des-Prés/Coteau-du-Lac/des Orioles
Lanthier Léonie	Préscolaire	Sacré-Coeur
Malchelosse Katerine	Anglais	Notre-Dame-de-Lorette/de la Riveraine/Sainte-Madeleine
St-Pierre Mélina	Musique	Coteau-du-Lac



### Campagnes de collectes de fonds Le Café de la Débrouille

Le Café de la Débrouille récupère canettes, bouteilles consignées et bouteilles de vin, des compagnies et citoyens. Les montants amassés serviront à redonner aux personnes dans le besoin. Par exemple, si vous donnez 4 bouteilles de vin, cela équivaut à un repas pour les bénéficiaires.

Le Café de la Débrouille vend également des porteclés et des signets faits par deux (2) bénévoles artisanes. Tous les profits vont au Café.

Les dons Interac sont acceptés en tout temps au courriel suivant : [info@lecafedeladebrouille.org](mailto:info@lecafedeladebrouille.org).

Les dons par chèque sont aussi acceptés soit par la poste ou en personne. Reçu d'impôts disponibles en tout temps.

Services offerts :

Clinique d'impôts;

Récupération de vos vieux bazous contre un reçu d'impôts;

Dépannage alimentaire et plus.

Visitez la page Web :

<http://lecafedeladebrouille.org/default.html>

ou la page Facebook Café de la débrouille.

Amélie Lapointe, vice-présidente au secrétariat





## PERFECTIONNEMENT - FORMATION CONTINUE C'EST PAREIL !

Nos conseillers de la FSE ont longuement analysé les possibles distinctions entre les termes « perfectionnement » et « formation continue » pour conclure que la LIP utilise un terme ou l'autre sans réelle distinction. C'est d'ailleurs à cette même conclusion qu'est venu le ministre lors des auditions en commission parlementaire. Voici un extrait des échanges en commission :

« Le ministre Roberge, lors de l'étude du projet de loi en commission parlementaire, le 23 janvier 2020, a affirmé que :

“Les termes ‘perfectionnement’ et ‘formation continue’ peuvent être compris, bien souvent, de la même façon dans le langage courant ou dans un document de travail ou dans un mémoire. Même dans une entente négociée, dans une convention collective, ils peuvent avoir le même sens.”

Ce sont essentiellement des mots qui, dans le langage courant, veulent dire la même chose, mais, dans la loi, “formation continue”, on l’a définie pour éviter tout problème. »

Bref, certaines directions tentent de dire que ces termes ne veulent pas dire la même chose. Qu'il s'agisse d'une activité de « perfectionnement » organisé par la direction ou le CSS ou tout autre synonyme qu'ils désirent lui donner, cette activité est une activité de formation continue et à laquelle l'enseignant peut maintenant déterminer d'y participer ou non. L'article 22.0.1 mentionne clairement que l'enseignant « choisit les activités de formation continue qui répondent le mieux à ses besoins en lien avec le développement de ses compétences. »

Toutes les formations auxquelles vous assistez, qu'elles soient courtes ou longues, doivent être comptabilisées dans l'Appli-prof à cette adresse: <https://appliprof.org/>. Il faut vraiment tout noter, même les formations qui vous semblent banales.

Véronique Lefebvre, présidente



### Des tarifs de groupe exclusivement pour vous. Et vous. Et vous. Et vous.

En tant que **membre la CSQ**, vous êtes admissible en **exclusivité à des tarifs d'assurance auto, habitation et entreprise** non offerts au grand public lorsque vous changez d'assureur pour **La Personnelle**.

[https://www.lapersonnelle.com?grp=csq&utm\\_id=bf-4-001-25362&campagne=bf-4-001-25362](https://www.lapersonnelle.com?grp=csq&utm_id=bf-4-001-25362&campagne=bf-4-001-25362)

**C'est payant de faire partie d'un groupe.**  
**Obtenez une soumission en ligne.**  
[csq.lapersonnelle.com](https://csq.lapersonnelle.com)  
**1 888 476-8737**

Partenaire de la **CSQ**

**laPersonnelle**  
 Assureur de groupe auto, habitation et entreprise

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. La marque LA PERSONNELLE<sup>SM</sup> ainsi que les marques de commerce associées sont des marques de commerce de La Personnelle, compagnie d'assurances, employées sous licence. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer. Les taux et les rabais peuvent être modifiés sans préavis.

➤ ASSURANCE

maladie  
voyage  
vie  
dentaire  
salaire



## Tarification 2022 du régime d'assurance collective Alter ego

Vous trouverez ci-après, le résumé du rajustement de chacune des protections ainsi que le tableau des primes par 14 jours à la page suivante.

Régime d'assurance collective Alter ego—Tarification 2022	
Rajustement de la prime payable par la personne adhérente (par rapport à 2021)	
Régime d'assurance	Variation
Assurance maladie	Hausse de 8 %
Assurance salaire de longue durée	Aucune variation
Assurance vie :	
- de base de la personne adhérente (10 000 \$ et 25 000 \$)	Aucune variation
- additionnelle (pers. adhérente et pers. conjointe)	Aucune variation
- de base des personnes à charge	Aucune variation
Assurance soins dentaires	Aucune variation

### Contribution maximale annuelle (assurance médicaments)

Pour la garantie « médicaments » du régime de base, les médicaments seront remboursés à 100 %, dès que le déboursé annuel excèdera 987 \$ par certificat pour l'année civile 2022. Ce déboursé annuel, qui s'élevait à 970 \$ en 2021, est majoré chaque année, et ce, jusqu'à l'atteinte de l'objectif de 85 % de celui du régime public (décision du conseil général de mai 2014).

### Assurance voyage

Après tant de temps à la maison, l'appel des voyages devient pressant pour plusieurs.

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.

Considérant l'évolution constante de la situation rattachée à la COVID-19, une foire aux questions et un outil d'information sur les garanties d'assurance voyage sont mis à la disposition des membres par SSQ Assurance : [ssq.ca/fr/coronavirus/voyage](https://ssq.ca/fr/coronavirus/voyage)

### Dépliant *Votre régime en un coup d'œil* (édition 2022)

L'édition 2022 du dépliant *Votre régime en un coup d'œil* sera diffusée sous peu sous l'onglet « Assurances » de la section « Dossiers » du site du syndicat. Ce dépliant, produit annuellement par SSQ, résume le régime d'assurance collective Alter ego (contrat J9999) et indique la tarification pour l'année (applicable à compter de la première période de paie commençant le ou après le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile concernée).





# TABLEAU DES PRIMES PAR 14 JOURS

TAUX AU 2022-01-01

	Individuel	Monoparental	Familial
<b>RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE</b>			
Base obligatoire	47,31 \$	70,98 \$	118,29 \$
Facultatif 1	2,96 \$	4,44 \$	7,40 \$
Facultatif 2	5,53 \$	8,29 \$	13,82 \$
Facultatif 3	14,31 \$	21,47 \$	35,78 \$
Facultatif 4	3,27 \$	4,91 \$	8,19 \$
Personne adhérente exemptée	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$
<b>RÉGIME DE SOINS DENTAIRES</b>	13,41 \$	20,38 \$	33,79 \$
<b>RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE</b>	1,114% du traitement		
<b>RÉGIME D'ASSURANCE VIE</b>			
Vie de base de la personne adhérente			
10 000 \$ de protection		0,37 \$	
25 000 \$ de protection		1,48 \$	
Vie additionnelle de la personne adhérente et de la personne conjointe (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 ou plus		0,632 \$	
Vie de base de la personne conjointe			
10 000 \$ de protection		0,56 \$	
20 000 \$ de protection		1,12 \$	
Vie de base des enfants à charge			
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 choisit par la personne adhérente doit être ajouté 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 1er janvier de cette année civile.
- 5) La taxe de vente de 9 % doit être ajoutée à ces primes.



## LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

### Historique des recours et revendications principales de la CSQ concernant les modifications qui doivent être apportées à la Loi

#### Mise en contexte

Depuis la commission parlementaire de février 2019 portant sur la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*, la CSQ a fait des représentations auprès du gouvernement pour voir à améliorer la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après la « Loi »). Le gouvernement a apporté des modifications à la Loi. Certaines bonifications sont bénéfiques pour les femmes discriminées selon la Loi, mais d'autres sont encore plus discriminatoires ou encore insuffisantes. D'où notre slogan : « La *Loi sur l'équité salariale* manque de mordant ».

#### Bref historique/modifications législatives

De 1996 à 2009, la Loi prévoyait une obligation pour les employeurs assujettis de maintenir, en continu, l'équité salariale au sein de leur entreprise.

En 2009, le législateur a introduit dans la Loi de nouvelles dispositions afin d'introduire l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Considérant les effets discriminatoires de ces nouvelles dispositions législatives, les syndicats ont alors déposé un recours en inconstitutionnalité. En 2018, finalement, après 9 ans de bataille juridique, la Cour suprême, à la majorité, a conclu que certains articles de la Loi applicables au maintien de l'équité salariale portaient atteinte au droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Tout d'abord, l'évaluation périodique du maintien, sans rétroactivité des ajustements salariaux à la date de l'événement créant l'écart salarial, perpétue le désavantage préexistant pour les femmes en matière d'équité salariale. Ensuite, les modalités d'affichage prévues à l'article 76.3 excluent des renseignements qui sont nécessaires à la compréhension de la démarche de l'employeur (notamment la date où les changements sont survenus), ce qui a pour effet de priver les personnes salariées et les organisations syndicales de l'information dont elles ont besoin pour contester efficacement les décisions prises par l'employeur, s'il y a lieu. Les personnes salariées se voient ainsi imposer le fardeau de demander des renseignements à l'employeur sur son évaluation du maintien de l'équité salariale, ce qui va à l'encontre d'une loi proactive.

En 2019, le ministre du Travail, Jean Boulet, présente le projet de loi n° 10 intitulé *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale* qui a été adopté en avril 2019. À la suite de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la Loi, les syndicats déposent de nouveau un recours en inconstitutionnalité concernant certaines modifications apportées à la Loi, dont le concept d'organisation majoritaire ainsi que la somme forfaitaire.

#### Revendication des modifications à la Loi après 25 ans de vie pour que celle-ci ait du mordant.

- Contraindre davantage les entreprises retardataires et les employeurs qui ne versent pas les ajustements salariaux;
- Donner plus de pouvoir à la vice-présidence à l'équité salariale (*ci-après la « Commission »*). À titre d'exemple, le Chapitre V de la Loi illustre les fonctions et pouvoirs de la Commission. Certaines rédactions restreignent le pouvoir de la Commission d'intervenir de sa propre initiative afin que l'équité salariale soit atteinte, sans limiter ou restreindre le nombre d'années où les ajustements salariaux doivent être versés;
- Revoir le processus de conciliation, par exemple, en attribuant aux conciliateurs la responsabilité et l'obligation de faire respecter la Loi;
- Remplacer la somme forfaitaire par un ajustement salarial et ne pas permettre l'étalement des sommes dues, en plus d'ajouter des intérêts légaux à la date où elles doivent être versées;
- Imposer l'obligation de mettre en place un comité de maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises afin que les personnes salariées comprennent ce qui se fait dans l'entreprise en matière d'équité salariale, et ce, lorsque les personnes salariées souhaitent y participer;

(suite page 7)





## LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (suite)

- Le processus de comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine est éminemment complexe. La réalisation d'un système d'évaluation des emplois est centrale dans ce processus. C'est pourquoi, dans une entreprise donnée, nous croyons que cet outil d'évaluation doit demeurer le même pour les évaluations du maintien. Cependant, nous sommes conscientes que le marché du travail évolue et que l'outil d'évaluation des emplois peut également évoluer. Dans ce contexte, nous croyons nécessaire de spécifier dans la Loi qu'un changement survenant dans le processus d'évaluation doit être partagé et accepté par les personnes salariées en comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale;
- Bonifier la DEMES, qui est un outil névralgique pour la Commission, afin de constater l'application de la Loi. Cependant, le contenu doit être bonifié dans le but d'outiller la Commission afin qu'elle soit en mesure de comprendre et d'analyser l'état d'application de la Loi;
- Les dernières modifications législatives ont apporté de nouveaux concepts comme ceux de «regroupement de plaintes» et «d'association accréditée représentant une majorité de salariés». Selon nous, ces concepts vont à l'encontre du droit d'association et du droit individuel. Chaque association accréditée doit avoir le plein droit de faire les représentations nécessaires dans le but d'arriver à une entente concernant la correction de la discrimination salariale basée sur le sexe;
- Afin de faciliter l'identification des événements discriminatoires et de diminuer le fardeau financier des entreprises qui doivent corriger les écarts salariaux, il est nécessaire de réduire la périodicité à trois ans.

### Conclusion

Selon nous, il est primordial que la *Loi sur l'équité salariale* demeure. Les modifications apportées à la Loi doivent avoir un réel mordant afin de permettre l'atteinte de la rétribution équitable des personnes salariées occupant des emplois à prédominance féminine.

Nous avons conscience des grandes avancées réalisées depuis l'adoption de la Loi en 1996. Toutefois, il reste du chemin à parcourir. Le législateur a l'occasion d'envoyer un message clair aux entreprises assujetties à la Loi en mettant en place des mesures qui respecteront, entre autres, les enseignements de la Cour suprême et, surtout, qui permettront aux femmes de bénéficier d'un salaire équivalent à celui des hommes, et ce, avec l'octroi d'un ajustement salarial à la date de l'événement.



## Ristourne 2020 des Protections RésAut CSQ

Le syndicat s'est vu remettre une ristourne au montant de cinq-mille dollars (5 000 \$) par les Protections RésAut CSQ. Le montant de cette ristourne est basé sur la croissance du nombre de polices d'assurance souscrites au sein de notre syndicat local selon le nombre de membres déclarés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

À la suite des consultations réalisées par les personnes déléguées dans les écoles en septembre 2021, l'assemblée des personnes déléguées a décidé, le 6 octobre 2021, de partager cette ristourne en distribuant des dons de mille dollars (1 000 \$) aux organismes suivants :

- Hébergement La Passerelle
- La Maison de la famille de Vaudreuil-Soulanges
- Fondation Maison de soins palliatifs de Vaudreuil-Soulanges

Les deux-mille dollars (2 000 \$) restants seront distribués aux membres sous forme de prix lors des activités du syndicat tout au long de l'année scolaire.



**35 ans d'histoire**

En 1986, la CSQ et La Personnelle signent la première entente d'assurance de groupe auto, habitation et entreprise au Québec! Vous pouvez ainsi profiter de tarifs de groupe exclusifs et de protections personnalisées.

**35 ans en chiffres**

- Près de 100 000 polices vendues
- Près de 10 M\$ versés en ristourne
- Plus de 51 000 assurés, dont 1 863 membres assurés avec nous depuis 1986

Demandez une soumission et faites, vous aussi, partie de l'histoire!  
[csq.lapersonnelle.com](http://csq.lapersonnelle.com)  
 1 888 476-8737

Partenaire de la CSQ




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



## Des nouvelles du comité des jeunes !

Les membres du comité des jeunes ont l'occasion de participer à trois réseaux des jeunes chaque année. Ces moments sont une occasion de rencontrer d'autres jeunes de la CSQ provenant de différents milieux. Nous en profitons pour parler des bons coups dans nos milieux et échanger sur nos réalités.

Lors du dernier réseau qui a eu lieu les 25 et 26 novembre à Wendake, nous avons eu une conférence sur les jeunes et le syndicalisme, donnée par Mélanie Laroche, professeure à l'Université de Montréal à l'École de relation industrielle. La parole a ensuite été donnée aux jeunes afin de réfléchir à l'état des lieux et s'exprimer sur les obstacles à la participation des membres aux activités syndicales en plus proposer des stratégies et des actions à mettre en place.

Nous avons aussi eu une présentation du bilan de l'enquête nationale sur les jeunes. Cette enquête a été menée en décembre 2019 et janvier 2020 auprès de 2 500 personnes dans le but de mieux comprendre et documenter la réalité des membres âgés de 35 ans et moins.

Pour en apprendre davantage, je vous invite à lire l'article du magazine CSQ.

<https://magazine.lacsq.org/2021/11/15/quest-ce-qui-motive-les-jeunes-au-travail/>



Finalement, d'autres sujets d'actualités ont été abordés tels que les enjeux autochtones jeunesse et un bilan de la négociation.

Claudine Malouin, comité des jeunes

# De toute l'équipe du SERV

