

Demande d'allè- 2
gement de tâche
en vue de l'année
scolaire 2018-
2019

Temps d'une 3
journée pédago-
gique = 5 h 24

Pénurie d'ensei- 3
gnantes et d'en-
seignants : Vrai-
ment?

Salaire à la 3
141^e journée de
travail

L'octroi de con- 4-5
trat à la suite d'un
remplacement à
durée indétermi-
née

Mesures 15371 et 5
15373: 400 000 \$

Démocratie syndicale

Il y a quelques semaines, j'ai eu l'agréable surprise de recevoir le courriel d'une personne déléguée qui m'annonçait qu'elle démissionnait du SEHY parce qu'elle prenait un pourcentage de tâche de direction d'école. Agréable surprise pour essentiellement deux raisons.

Premièrement, si cette personne est aussi bonne à la direction d'une école qu'elle était bonne comme représentante syndicale, ça nous fera ça de moins à gérer, d'ici au SEHY. En effet, notre « top 10 » (qui sont en fait une douzaine, environ, comme j'en ai déjà témoigné sous serment devant l'arbitre Pierre Daviault dans une affaire qui a donné la [sentence 8663](#) dont vous trouverez la première de cinq parties

ici), de mauvaises directions d'écoles nous occupent à temps plein. Vous comprendrez conséquemment que nous ne pouvons que saluer cette nouvelle nomination à la direction d'une école.

Ensuite, et c'est le plus important avec la démission de cette personne membre du SEHY, c'est que le Conseil d'administration du SEHY n'aura pas à l'exclure comme membre. Je ne peux, encore une fois, que saluer bien bas cette heureuse initiative, qui ne fait que renforcer ma conviction que ce sera une excellente direction d'école. Faire preuve de jugement, avant même d'avoir commencé, en ayant conscience qu'on ne peut être assis sur les deux chaises en même temps, c'est plutôt rassurant pour nous, lorsqu'on

compare à ce que nous avons déjà vu et vécu ici par le passé.

Nous sommes heureux et félicitons cette personne pour le poste donc. Mais comme nous lui avons indiqué dans notre réponse de félicitations : « Comme je l'ai écrit précédemment, tu n'auras pas de traitement de faveur de la part du SEHY comme direction d'école. Comme toujours et en toute chose, nous agirons/réagirons au mérite. »

Éric Bédard, président

Page Facebook SEHY

Nous souhaitons rappeler aux membres que le SEHY s'est doté d'une page Facebook sur laquelle ils peuvent trouver de l'information syndicale. Les membres du SEHY peuvent

aussi faire une demande d'« amis » pour faire partie du groupe. Si vous consultez la version électronique de *l'Éclair*, vous pouvez cliquer sur le lien suivant pour être dirigé vers la page

Facebook du SEHY:
<https://www.facebook.com/Syndicat-de-lenseignement-de-la-Haute-Yamaska-SEHY-393640327639582/?fref=ts>

Éric Bédard, président

Demande d'allègement de tâche en vue de l'année scolaire 2018-2019

Tel que vous le savez, si vous souhaitez effectuer une demande d'allègement de tâche, vous devez la faire **avant le 1^{er} avril**.

Dans quelques écoles primaires, il y avait des rumeurs voulant que la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) refuse certaines demandes d'allègement même si ces demandes sont conformes à ce qui est prévu à la clause 5-15.01 de [l'entente locale](#) (page 45). Cette *manœuvre* initiée par certaines directions avait assurément pour but de *limiter* le nombre de demandes d'allègement en découra-

geant certaines enseignantes et certains enseignants d'effectuer des demandes.

Nous vous invitons à effectuer votre demande d'allègement même si votre direction vous a mentionné « qu'il y a de bonnes chances que les ressources humaines refusent votre demande ». En réalité, il est effectivement vrai que tout est possible avec les représentants du Service des ressources humaines actuellement en poste à la CSVDC. Toutefois, si votre demande devait être refusée relativement, notamment, à ce qui est prévu à la clause 5-15.01, ce serait plus

qu'étonnant. Nous vous rappelons que, si tel devait être le cas, nous avons 90 jours à la suite de la connaissance d'un événement pour déposer un grief.

Pour nous, les traces écrites sont très importantes. En ce sens, nous vous encourageons à envoyer votre demande d'allègement, par courriel, à votre direction et à la coordonnatrice des ressources humaines de la CSVDC. En agissant ainsi, vous aurez une preuve que votre demande a bel et bien été effectuée avant le 1^{er} avril.

Martin Laboissonnière,
premier vice-président

La parole aux membres

**Cet espace vous est réservé :
 faites-nous parvenir vos textes
 d'opinion à
info@sehy.qc.ca.**



Temps d'une journée pédagogique = 5 h 24

Nous désirons vous rappeler qu'une journée pédagogique a une durée de 5 h 24.

Si votre direction vous assigne à plus de 5 h 24 lors d'une journée pédagogique, vous êtes en droit de lui réclamer d'être payé au taux horaire de 1/1000 de votre salaire. Lors de ladite journée pédagogique ou avant, si vous constatez que la formation, par exemple, à laquelle vous a assigné votre direction dé-

passé 5 h 24, n'hésitez pas à lui envoyer un courriel lui rappelant la durée d'une journée pédagogique. Dans ce même courriel, demander à votre direction si elle vous permet de quitter votre lieu de travail après avoir travaillé 5 h 24. Dans le cas contraire, indiquez à votre direction que vous vous attendez à être payé au taux horaire de 1/1000 de votre salaire pour le temps excédentaire que vous travaillerez.

N'hésitez surtout pas à placer en copie conforme de votre courriel un représentant syndical libéré de votre choix, soit Éric Bédard (ericbedard@sehy.qc.ca), Sophie Veilleux (sophieveilleux@sehy.qc.ca) ou moi-même (martinlaboissonniere@sehy.qc.ca).

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Pénurie d'enseignantes et d'enseignants : Vraiment?

La CSVDC prétend qu'il y a une pénurie d'enseignantes et d'enseignants et vous constatez dans votre école qu'il y a, effectivement, des enseignants non légalement qualifiés qui sont engagés par la CSVDC, qui obtiennent des contrats ou qui font de la suppléance. Nous ne nions pas cela.

Toutefois, ce que la CSVDC ne dit pas, c'est qu'il y a des enseignantes et enseignants permanents qui sont aptes à effectuer un retour au travail. Cette même CSVDC leur met des bâtons dans les roues

afin de rendre impossible leur retour à l'enseignement. Une représentante de la CSVDC ne se gêne pas, bien qu'elle ne soit pas médecin, de remettre en question certains diagnostics de médecin qui indiquent que l'enseignante ou l'enseignant en question est apte à effectuer un retour au travail de façon progressive.

La CSVDC nous répète constamment qu'elle agit « au cas par cas ». Ici, elle a vraiment raison. Le « cas par cas » se résume, de façon imagée, à « si l'on souhaite

que tu effectues un retour, on acceptera et si l'on ne souhaite pas te revoir, eh bien, on fera tout en notre possible pour ne pas que tu reviennes... ». «Ça, faut pas le dire...! » comme dirait Nancy-Lyne Lalonde ([Like-moi! - Carrière de rêve : Gestionnaire RH](#))...

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Salaire à la 141^e journée de travail

Vous trouverez, à la clause 6-5.03 de [l'entente nationale](#) (page 116), les salaires à partir de la 141^e journée de travail (le ou vers le 4 avril 2018). Voici un tableau représentant les nouveaux échelons salariaux :

| Échelon | À compter du 141 ^e jour de travail |
|---------|---|
| 1 | 41 390\$ |
| 2 | 43 149\$ |
| 3 | 44 985\$ |
| 4 | 46 896\$ |
| 5 | 48 890\$ |
| 6 | 50 967\$ |
| 7 | 53 134\$ |
| 8 | 55 394\$ |
| 9 | 57 748\$ |
| 10 | 60 203\$ |
| 11 | 62 764\$ |
| 12 | 65 432\$ |
| 13 | 68 211\$ |
| 14 | 71 112\$ |
| 15 | 74 135\$ |
| 16 | 77 284\$ |
| 17 | 80 572\$ |



L'octroi de contrat à la suite d'un remplacement à durée indéterminée

En cette année scolaire 2017-2018, j'ai été interpellée par des enseignants à statut précaire qui s'interrogeaient quant à leur contrat octroyé à la suite d'un remplacement à durée indéterminée.

Qu'est-ce qu'un remplacement à durée indéterminée? Il s'agit d'un congé dont on ne connaît pas avec certitude la date de fin, par exemple, lorsqu'un enseignant en arrêt de travail doit être évalué toutes les deux semaines par son médecin qui décidera s'il faut, ou non, prolonger l'arrêt.

L'enseignant à statut précaire qui accepte ce remplacement demeure un suppléant tant qu'il n'est pas déterminé que le remplacement sera de deux mois ou plus (vous remplacez l'enseignant pendant deux mois ou un billet médical indique que l'absence sera de deux mois ou plus).

Les dernières années, la CSVDC appliquait la clause 5-1.14 3. E) d) qui stipule : « La Commission offre un contrat à temps partiel rétroactif au suppléant occasionnel qui a remplacé pendant deux (2) mois consécutifs un enseignant à temps plein ou à temps partiel, et ce, à partir de la première journée de suppléance qu'il a effectuée pour ce

remplacement. »

Or, depuis 2017-2018, la CSVDC a décidé unilatéralement d'appliquer la clause 5-1.14 3. E) b) qui prévoit que « la Commission peut octroyer le contrat à temps partiel à l'enseignant légalement qualifié qui a débuté le remplacement de l'enseignant dont l'absence devient prédéterminée comme étant supérieur à deux (2) mois ou se prolonge au-delà de deux (2) mois consécutifs même pour des motifs différents ».

Le 10 janvier 2018, lors d'une rencontre du comité de relations de travail et participation (CRTP), les représentantes de la CSVDC nous confirmaient que la CSVDC avait effectivement modifié ses façons de faire. À ce moment, j'avais demandé à la CSVDC de me confirmer le tout par écrit, puisqu'il n'y a plus de procès-verbaux de ces rencontres. Le SEHY a aussi demandé à la CSVDC de revenir sur son changement de pratique et de continuer à octroyer des contrats rétroactifs à la première journée de remplacement. Notez que la clause 5-1.14 3. E) b) prévoit que la CSVDC peut octroyer le contrat à partir du moment où il est prédéterminé que le remplacement sera de deux mois ou plus. Rien ne

l'empêche d'octroyer, plutôt, un contrat rétroactif en « passant » par la clause 5-1.14 3. E) d).

Lors de la rencontre du CRTP du 19 mars dernier, les représentantes de la CSVDC nuancèrent leur propos et nous indiquaient que ce changement s'inscrivait dans un « processus d'harmonisation des pratiques » de la CSVDC. Bref, encore une fois, des enseignants à statut précaire vont obtenir moins que ce qu'ils pourraient avoir parce que la CSVDC souhaite être « équitable » envers tous les employés.

Peut-être que certains d'entre vous se demandent ce que ça change. Voici deux exemples :

- L'enseignante A remplace Sophie Veilleux à partir du 24 août 2017. Sophie est évaluée par son médecin toutes les deux semaines. Après deux mois de remplacement (le 24 octobre 2017), la CSVDC octroie un contrat d'engagement à temps partiel à l'enseignante A. La date de début de ce contrat est le 24 août 2017.
- L'enseignante B remplace Martin Laboissonnière à partir du 24 août 2017. Le 11 septembre 2017, Martin rencontre son médecin et celui-ci lui prescrit un arrêt de travail jusqu'au mois de

L'octroi de contrat à la suite d'un remplacement à durée indéterminée (suite)

décembre 2017. L'absence de Martin sera donc de plus de deux mois. Le 15 septembre 2017, Martin remet son billet médical à la CSVDC. La CSVDC octroie un contrat d'engagement à temps partiel, à l'enseignante B. La date de début de ce contrat est le 15 septembre 2017.

Vous pourrez certainement constater comme moi que cette façon de faire peut avoir des répercussions non négligeables pour l'enseignant dont il s'agit du premier contrat. Pour la liste de priorité d'emploi (LPE), la date d'entrée détermine le rang. L'enseignante B aura donc un rang beaucoup moins élevé que

l'enseignante A. Aussi, la date de commencement du contrat de l'enseignante B correspond à la date à laquelle la CSVDC reçoit le billet médical et non la date de signature du billet médical!

Dans un souci d'équité et d'harmonisation, la CSVDC décide de mettre en place cette nouvelle façon de faire plutôt que d'octroyer des contrats d'engagement à temps partiel rétroactifs à la première journée de remplacement pour tout le monde. Pourquoi? Je ne sais pas, mais je peux vous confirmer que ce n'est pas parce que c'est ce qui est prévu. Il y a une option équitable, et c'est celle-ci qui était appliquée jusqu'à cette année. Il ne

s'agit pas, non plus, d'une demande du Syndicat.

À titre informatif, le SEHY a déposé un grief afin de contester ce changement de pratique « à la sauvette » et injuste. Toutefois, nous croyons qu'il serait préférable d'éviter de judiciaireiser ce dossier.

Sophie Veilleux, trésorière et représentante des enseignants du secondaire

Mesures 15371 et 15373: 400 000 \$

Le 15 mars dernier avait lieu une rencontre du comité paritaire EHDAA. Lors de cette rencontre, les représentants de la CSVDC nous annonçaient qu'il reste environ 400 000 \$ pour les mesures 15371 et 15373 (soutien aux élèves à risque et pour l'intégration des élèves EHDAA). La CSVDC ajoutait que les sommes non utilisées seraient reconduites pour l'an prochain. À titre informatif, ces sommes devraient être utilisées afin d'ajouter des ressources enseignantes (par exemple, mettre en place du *team-teaching*).

Or, l'avis du SEHY est que, puisqu'il y a des besoins criants dans les milieux, la Commission scolaire devrait utiliser ces sommes

plutôt que de les accumuler. Les représentantes de la CSVDC ont répondu que, s'il y a des besoins criants, les enseignants doivent demander des services.

Alors, si vous avez des élèves à risque ou des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) et que vous souhaitez obtenir le soutien d'un enseignant, je vous invite à faire une demande, par courriel, à votre direction d'école. Je vous invite aussi à ajouter une représentante du Service des ressources humaines en copie conforme, soit M^{me} Suzanne Leclaire (leclaires@csvdc.qc.ca) pour le primaire ou M^{me} Emilie Lacasse (lacasse@csvdc.qc.ca) pour le

secondaire. Je vous conseille aussi d'ajouter un représentant syndical en copie conforme de votre courriel ou de nous aviser de votre démarche.

Les représentantes de la CSVDC nous ont affirmé que les directions d'écoles seraient informées de ces sommes disponibles. Donc, nous vous invitons à nous interpeller si votre direction d'école vous répond qu'il n'y a plus d'argent. Je vous le rappelle : la CSVDC nous a confirmé qu'il restait environ 400 000 \$ au budget lié aux mesures 15371 et 15373.

Sophie Veilleux, trésorière et représentante des enseignants du secondaire
sophieveilleux@sehy.qc.ca

Pour nous joindre

Président

Éric Bédard : ericbedard@sehy.qc.ca

Premier vice-président

Martin Laboissonnière :

martinlaboissonniere@sehy.qc.ca

Trésorière et représentante du secondaire

Sophie Veilleux : sophieveilleux@sehy.qc.ca

Le Secrétariat : de 8 h 30 à 12 h - 13 h à 16 h 30



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

Téléphone: 450-375-3521

Télécopieur: 450-375-0407

Site Web du SEHY :

www.sehy.qc.ca

Courriel : info@sehy.qc.ca

Dates à retenir

Conseil fédératif :

- 4, 5 et 6 avril 2018 à Laval;
- 9, 10 et 11 mai 2018 à Laval.

**Vous pouvez nous
faire parvenir vos
questions et vos
commentaires à
info@sehy.qc.ca.**



**Soyez à l'affût de
toutes les nouveautés
sur le site du SEHY!**

*Correction et mise en page par
Marie-Ève Picard*