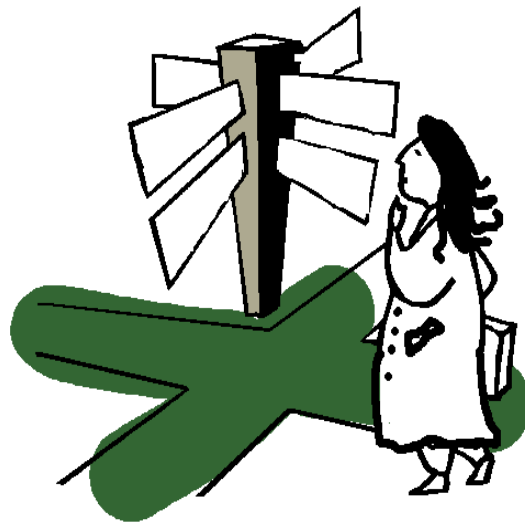


394, rue Racine, Granby (QC) J2G 3B8
Téléphone : 450 375.3521 Courriel : info@sehy.qc.ca
www.sehy.qc.ca

Information pour le personnel enseignant à statut précaire



Septembre 2017

Table des matières

<i>Table des matières</i>	2
1. SIGLES.....	3
2. DÉFINITIONS (1-1.00 EN – p. 1 à 6)	4
3. DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRAT	5
4. LISTE DE PRIORITÉ D’EMPLOI AU SECTEUR JEUNE (5-1.14 EL – p.17 à 24)*	7
5. DEMANDE DE CHANGEMENT DE CHAMP (5-1.14 2. D) EL – p. 19)	10
6. DEMANDE DE MISE EN NON-DISPONIBILITÉ (5-15.09, 5-15.10 ET	10
5-15.11 EL – p. 46-47)	10
7. OCTROI DES CONTRATS RÉGULIERS TEMPS PLEIN (POSTES), DES CONTRATS À TEMPS PARTIEL ET DES CONTRATS À LA LEÇON (5-1.14 3. EL – p. 20 à 23)	10
8. LISTE DES CHAMPS D’ENSEIGNEMENT (Annexe I EN)	14
9. LA SUPPLÉANCE (1-1.43 EN – p. 6 et 8-7.11 EL – p. 55)	15
10. ANCIENNETÉ (5-2.00 EN – p. 20 à 24)	16
11. ÉCHELLE DE TRAITEMENT (6-5.00 EN – p. 113 à 121).....	18
12. CONGÉS DE MALADIE (5-10.36 à 5-10.43 EN – p. 58 à 61).....	19
13. CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (5-14.07 EN)	19
14. CONGÉS SPÉCIAUX (5-14.00 et suivante EN – p. 91 à 93).....	20
15. DROITS PARENTAUX (5-13.00 et suivante EN – p.68 à 90)	23
16. RÉGIME D’ASSURANCE (5-10.00 et suivantes EN – p. 44 à 52)	26
17. ASSURANCE-EMPLOI	27
18. LE SYNDICAT DE L’ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA	28

1. SIGLES

CA	Conseil d'administration
EN	Entente nationale 2015-2020
CE	Conseil d'établissement
CPE	Comité de participation des enseignants
CF	Conseil fédératif
CRTP	Comité de relations de travail et de participation
CSVDC	Commission scolaire du Val-des-Cerfs
EL	Entente locale 2012 et suivantes
LPE	Liste de priorité d'emploi
FAE	Fédération autonome de l'enseignement
SEHY	Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska

Composition du conseil d'administration du SEHY

Président (enseignant libéré au SEHY) : Monsieur Éric Bédard (ericbedard@sehy.qc.ca)

1er vice-président (enseignant libéré au SEHY) : Monsieur Martin Laboissonnière (martinlaboissonniere@sehy.qc.ca)

2^e vice-président : Monsieur Marc-André Lalonde

Trésorier : Madame Sophie Veilleux (sophieveilleux@sehy.qc.ca)

Secrétaire : Madame Marie-Jeanne Lévesque

Représentant des jeunes et précaires : Madame Kim Desnoyers

Représentant des enseignants et des enseignants de la FP et de l'EDA : Vacant

Représentant des enseignantes et des enseignants du secondaire (enseignante libérée au SEHY) : Madame Sophie Veilleux (sophieveilleux@sehy.qc.ca)

Représentant des enseignantes et des enseignants du préscolaire et du primaire : Monsieur Pierre Boucher

2. DÉFINITIONS (1-1.00 EN – p. 1 à 6)

Enseignant

Toute personne employée par la commission scolaire dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique.

Enseignant à la leçon

L'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-A) de la convention collective détermine de façon précise l'enseignement qu'il accepte de donner aux élèves et le nombre d'heures que cet engagement comporte jusqu'à concurrence du 1/3 du maximum annuel de la tâche éducative d'un enseignant à temps plein.

Enseignant à temps partiel

L'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-B) de la convention collective détermine qu'il est employé pour une journée scolaire non complète, pour une semaine scolaire non complète ou pour une année scolaire non complète.

Cependant, ce contrat peut prévoir que l'enseignant travaille à 100 % une année scolaire complète dans le cas de remplacement.

Enseignant à temps plein

L'enseignant qui, n'étant pas un enseignant à la leçon ni un enseignant à temps partiel, a un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe III-C) de la convention collective.

Enseignant en disponibilité

Statut de l'enseignant en surplus et qui a sa permanence.

Enseignant itinérant

L'enseignant qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit se déplacer d'un immeuble de la commission scolaire à un autre immeuble de la commission scolaire.

Enseignant régulier

L'enseignant engagé par contrat annuel renouvelable tacitement (contrat d'engagement à temps plein / poste).

Enseignant ressource

L'enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignant au niveau d'une école ou d'un groupe d'écoles, s'acquitte de ses fonctions d'enseignant ressource proprement dites.

3. DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRAT

CONTRAT À LA LEÇON (1-1.19 et 5-1.10 EN - PAGES 3 ET PAGE 17)

Pour l'enseignant qui accepte de donner jusqu'à 1/3 du maximum annuel de la tâche éducative d'un enseignant à temps plein.

- Ne peut pas être octroyé pour du remplacement.

CONTRAT À TEMPS PARTIEL (1-1.20 EN – p. 4)

Secteur jeune (5-1.11 et 5-1.12 EN – p. 18)

La CSVDC offre un contrat à temps partiel lorsqu'elle engage un enseignant :

- Pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire si la tâche confiée est supérieure au tiers du maximum annuel de la tâche éducative d'un enseignant à temps plein;
- Pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire si la tâche confiée est supérieure au tiers du maximum annuel de la tâche éducative d'un enseignant à temps plein;
- Pour une année scolaire non complète si la tâche confiée est supérieure au tiers du maximum annuel de la tâche éducative d'un enseignant à temps plein;
- Pour le remplacement d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, lorsqu'il est **préalablement déterminé** que la période d'absence de cette personne est supérieure à deux mois consécutifs;
- Pour le remplacement d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, lorsque le suppléant occasionnel qui l'a remplacé l'a fait depuis 2 mois consécutifs (ex. du 24 août au 24 octobre). La commission scolaire offre un contrat à cette suppléante ou ce suppléant, et ce contrat aura un effet rétroactif à la première journée. (5-1.14 3. E) EL – p. 22)
- Bon à savoir dans le cas d'un remplacement :
 - Si le retour progressif a lieu durant les 100 premiers jours de l'année de travail, l'enseignant à temps partiel a le choix de poursuivre ou non le remplacement.
 - Si le retour progressif a lieu durant les 100 derniers jours de l'année de travail, l'enseignant à temps partiel doit poursuivre le remplacement jusqu'au retour à temps complet de l'enseignant absent.
 - Durant le retour progressif, la commission scolaire complète le contrat de l'enseignant lorsque d'autres tâches sont disponibles (suppléance, leçon, etc.) et compatibles avec ses qualifications, son expérience et son horaire de travail.

CONTRAT À TEMPS PLEIN (poste) (1-1.21 ET 5-1.07 EN – p.4 et 17)

L'enseignant qui, n'étant pas un enseignant à la leçon ni un enseignant à temps partiel, a un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe III-C). On dit communément d'un enseignant qui obtient un contrat d'enseignement à temps plein qu'il a un poste.

Sauf pour le remplacement, la personne que la commission engage, entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} décembre, pour accomplir une tâche d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat à temps plein effectif à la date prévue de son entrée en service.

LA SIGNATURE DES CONTRATS (5-1.04 EN – p. 16-17)

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait par contrat, selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III.

a) Aux fins de signature du contrat, la commission transmet le contrat à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (premier contrat seulement), à temps partiel ou à la leçon dans les 30 jours de sa première journée de travail. L'enseignante ou l'enseignant dispose alors de 30 jours, suivant la transmission de ce contrat, afin de le signer et le retourner à la commission. Au terme de ce délai, à défaut d'avoir reçu le contrat dûment signé par l'enseignante ou l'enseignant, le contrat est réputé signé. La commission transmet au syndicat une copie du contrat, signée ou non, dans les 5 jours qui suivent la fin du dernier délai.

b) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se voit ajouter des heures de travail, la commission transmet à l'enseignante ou l'enseignant et au syndicat un nouveau contrat attestant des changements. Les mêmes procédures et délais prévus au paragraphe a) s'appliquent.

c) La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier les délais prévus au paragraphe a) par arrangement local.

Bon à savoir lors de la signature d'un contrat :

- Le contrat d'engagement est un contrat au sens de la loi.
- Avant de signer le contrat, vous devez vous assurer que les informations qui y figurent sont bonnes et conformes à la tâche que vous avez acceptée.
- Dans le cas d'un contrat octroyé à la suite d'un remplacement à durée indéterminée, le délai de 30 jours, pour recevoir le contrat à signer, commence après 2 mois de remplacement (devient un contrat à temps partiel).
- Dans tous les cas, vous devez aviser votre direction ainsi qu'un représentant de la CSVDC rapidement en cas d'erreur. Nous vous conseillons de procéder par courriel et d'ajouter un représentant syndical en copie conforme de votre courriel.

4. LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI AU SECTEUR JEUNE (5-1.14 EL – p.17 à 24)*

** La clause 5-1.14 a été modifiée à la suite d'une entente en mai 2016, assurez-vous d'avoir la bonne version.*

1. LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI (LPE)

Au plus tard le 20 juin, la commission scolaire transmet au syndicat et affiche dans les écoles la LPE mise à jour. Les enseignants ont **10 jours** à compter du 20 juin pour faire les représentations en vue de faire corriger la LPE. Dans ce cas, vous devez interpellé, dans les plus brefs délais, un coordonnateur de la CSVDC. Nous vous conseillons de procéder par courriel et d'ajouter un représentant syndical en copie conforme.

Que dois-je faire pour être sur la LPE?

- a) Avoir eu deux contrats* à temps partiel ou à la leçon¹ au cours de l'année scolaire en cours et l'une des deux années scolaires précédentes (totalisant un minimum de 180 jours de travail). Il ne s'agit pas d'un automatisme, la CSVDC peut procéder à l'inscription à la LPE.
- b) Avoir enseigné sous contrat* à temps partiel ou à la leçon¹ au cours de l'année scolaire en cours et au cours de deux des trois années scolaires précédentes en totalisant un minimum de 180 jours de travail et avoir obtenu une évaluation globale positive.
- c) Avoir enseigné sous contrat* à temps partiel ou à la leçon¹ au cours de l'année scolaire en cours et au cours de trois des quatre années scolaires précédentes et avoir obtenu une évaluation globale positive.

** Aux fins des sous-paragraphes a, b et c, les expressions « contrat à temps partiel » et « contrat à la leçon » réfèrent uniquement aux contrats octroyés à un enseignant détenant une autorisation légale d'enseigner obtenue avant ou en cours de contrat.*

¹ Excluant l'enseignement à domicile.

Pour faire l'objet d'une évaluation globale positive, l'enseignant doit avoir obtenu des évaluations positives pour au moins 65 % du temps total de travail effectué lors de ses contrats.

Exemple :

En 2015-2016, vous effectuez un contrat pour 40 % de tâche, pendant 200 jours et vous obtenez une évaluation positive. En 2016-2017, vous avez effectué un contrat pour 40 % de tâche pendant 200 jours avec une évaluation négative. En 2017-2018, vous avez effectué un contrat pour 50 % de tâche, pendant 200 jours, avec une évaluation positive.

Vous serez inscrit sur la LPE, lors de la mise à jour du 30 juin 2018, puisque votre évaluation globale est positive. En effet, vous aurez travaillé 260 jours équivalant temps plein et obtenu des évaluations positives pour 180 jours soit plus de 65 % de vos 260 jours travaillés.

Votre date d'entrée, soit la date qui détermine votre rang sur la LPE, correspondra à la date de commencement de votre premier contrat (2015-2016).

Comité de révision :

Si vous avez obtenu une évaluation globale dont le résultat est positif de 50 à 64 % du temps total de travail effectué lors de vos contrats, vous pouvez soumettre une demande de révision au directeur du Service des ressources humaines.

Lors de cette rencontre, vous aurez la possibilité d'être entendu sur votre désaccord avec l'évaluation que vous avez eue. Vous pourrez, si vous le souhaitez, être accompagné d'un représentant syndicat lorsque vous serez entendu. Un comité sera formé par une direction d'école et un membre des ressources humaines. La décision du comité est exécutoire.

2. INSCRIPTION SUR LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI (5-1.14* EL – p. 19 - 20) :

L'inscription sur la LPE se fait selon la date du début du premier contrat temps partiel ou à la leçon de la période de référence. Dans les cas où un enseignant a obtenu un ou des contrats d'engagement avant sa qualification légale, il sera également tenu compte, afin de déterminer cette date, des contrats consécutifs précédant immédiatement la période de référence, obtenus jusqu'à deux (2) années scolaires avant l'obtention de la qualification légale de l'enseignant.

En cas d'égalité, la CSVDC donne le rang le plus élevé à :

- celui ou celle qui a le plus d'ancienneté à la commission, si l'égalité persiste;
- celui ou celle qui a le plus d'expérience, si l'égalité persiste;
- celui ou celle qui a le plus de scolarité, si l'égalité persiste;
- tirage au sort.

Si vous avez enseigné majoritairement dans un champ ou une discipline autre que celle de votre formation, vous devez savoir que vous serez inscrit dans votre champ de formation. Toutefois, si vous le souhaitez, vous pouvez être inscrit dans le champ où vous avez effectué la majorité de vos contrats. À cet effet, nous vous conseillons de faire parvenir votre demande, par courriel, à

madame Suzanne Leclaire (leclaires@csvdc.qc.ca) pour le primaire ou madame Emilie Lacasse (lacassee@csvdc.qc.ca) pour le secondaire. Vous pouvez aussi ajouter madame Sophie Veilleux (sophieveilleux@sehy.qc.ca) en copie conforme de votre courriel.

En ce qui concerne le champ de formation, si vous êtes un enseignant en adaptation scolaire, vous aurez le choix d'être inscrit dans la discipline orthopédagogie (disc. I) ou adaptation scolaire (disc. II). Nous vous recommandons d'envoyer un courriel (Suzanne Leclaire ou Emilie Lacasse) pour indiquer votre choix.

3. RADIATION DE LA LPE (5-1.14* EL – p. 23-24) :

Voici les raisons pour lesquelles la CSVDC peut retirer le nom d'un enseignant de la LPE :

- 1- La personne détient un emploi à temps plein (poste).
- 2- La personne ne détient plus de qualification légale (autorisation d'enseigner, permis d'enseigner ou brevet d'enseignement).
- 3- La personne démissionne ou est en bris de contrat.
- 4- La personne refuse un contrat à temps partiel, sauf dans les cas suivants :
 - a. accident de travail au sens de la loi;
 - b. droits parentaux au sens de la loi;
 - c. invalidité (avec pièces justificatives);
 - d. pour études à temps plein;
 - e. le contrat offert en cours d'année est inférieur à 33 %;
 - f. tout autre motif jugé valable par la commission scolaire;
- 5- Il s'est écoulé plus de 27 mois consécutifs depuis la fin du dernier contrat à la leçon ou à temps partiel.

5. DEMANDE DE CHANGEMENT DE CHAMP (5-1.14 2. D) EL – p. 19)

Pour pouvoir changer de champ d'enseignement, sur la LPE, l'enseignant doit faire sa demande à la CSVDC avant le 1^{er} avril pour l'année scolaire suivante. Pour pouvoir bénéficier d'un tel changement, l'enseignant doit, durant l'année scolaire et les 2 années scolaires précédentes :

- avoir effectué la majorité d'heures enseignées sous contrat à temps partiel ou à la leçon dans cette autre discipline;
- s'il n'a pas le diplôme spécialisé, avoir accumulé en équivalent temps plein un minimum de 180 jours de travail.

Il conserve à cet égard son ordre de priorité.

6. DEMANDE DE MISE EN NON-DISPONIBILITÉ (5-15.09, 5-15.10 ET 5-15.11 EL – p. 46-47)

L'enseignant inscrit à la LPE peut demander d'être considéré comme étant non disponible, pour un contrat à temps partiel, pour l'année scolaire suivante. Pour ce faire, il doit adresser une demande à la CSVDC avant le 1^{er} avril de l'année précédente. L'enseignant doit fournir le motif de sa demande. Nous vous conseillons de procéder par courriel et d'ajouter un représentant syndical en copie conforme.

L'enseignant ayant fait une demande de non-disponibilité peut annuler sa demande au plus tard **le 20 juin**.

La Commission confirme par écrit à l'enseignant sa décision quant à l'approbation de sa demande de non-disponibilité, et ce, au plus tard le **30 juin**.

7. OCTROI DES CONTRATS RÉGULIERS TEMPS PLEIN (POSTES), DES CONTRATS À TEMPS PARTIEL ET DES CONTRATS À LA LEÇON (5-1.14 3. EL – p. 20 à 23)

- 1) Avant le 3 juillet, la commission scolaire va envoyer par courrier, mais plus généralement par courriel, aux enseignants inscrits sur la LPE, la liste des contrats réguliers temps plein et des contrats à temps partiel de 80 % et plus vacants et connus à cette date en indiquant le degré pour le primaire et le niveau d'enseignement pour le secondaire, ainsi que la date, l'heure et le lieu des deux rencontres d'octroi de contrats.

- 2) Une première rencontre sera tenue vers le 10 juillet. À cette occasion, la commission scolaire va offrir les contrats d'enseignement à temps plein (postes) disponibles et connus à cette date, aux enseignants inscrits sur la LPE qui détiennent deux ans ou plus d'ancienneté.

De plus, elle va offrir les contrats à temps partiel de 80 % et plus qui sont connus à cette date. Le choix des contrats se fait selon l'ordre de la LPE. Les directions d'école ne peuvent pas choisir les personnes qui auront les postes réguliers temps plein ni les contrats de 80 % et plus. Ce droit revient exclusivement aux enseignants inscrits sur la LPE.

- 3) L'enseignant qui décide de ne pas choisir un contrat régulier à temps plein ou un contrat à temps partiel doit se présenter à une deuxième rencontre qui aura lieu vers le 15 août pour cette année.

De plus, les enseignants qui ont accepté un contrat à temps partiel, lors de la première rencontre, doivent aussi se présenter à cette deuxième rencontre, puisqu'à cette occasion, la commission scolaire va offrir les contrats réguliers temps plein disponibles et connus à cette date aux enseignants inscrits sur la LPE qui détiennent deux ans ou plus d'ancienneté. Le choix des postes se fera selon l'ordre de la LPE.

À cette même occasion, la commission scolaire va offrir aussi tous les contrats à temps partiel et à la leçon qui sont connus et qui commencent avant le 1^{er} octobre.

Un enseignant peut choisir jusqu'à deux contrats à temps partiel et/ou à la leçon dans une même école et d'un même cycle totalisant environ 50 % de la tâche éducative annuelle;

À la fin de cette rencontre, les enseignants qui ont choisi un contrat à temps partiel qui peut se terminer en cours d'année ou qui n'ont pas choisi de contrat doivent compléter une fiche de disponibilité en y indiquant au moins deux écoles pour le primaire ou au moins une école pour le secondaire où ils désirent avoir un contrat temps partiel et à la leçon.

L'enseignant qui ne complète pas de fiche de disponibilité est considéré comme disponible pour l'ensemble des écoles de la CSVDC. Si l'enseignant remet ou modifie sa fiche, celle-ci prend effet à compter de la 11^e journée de travail suivant la remise à la commission scolaire.

- 4) Pour combler tous les postes réguliers temps plein qui deviennent disponibles après cette deuxième rencontre, mais avant le 1^{er} décembre, la commission scolaire contacte par téléphone les enseignants inscrits sur la LPE qui détiennent deux ans ou plus d'ancienneté, et ce, selon l'ordre de priorité.

- Bon à savoir pour l'octroi des contrats:
 - Si vous choisissez un contrat d'engagement à temps plein (poste), à la séance du mois de juillet, vous ne pourrez pas changer votre choix lors de la séance du mois d'août.
 - Si vous choisissez un contrat à temps partiel, à la séance du mois de juillet, vous ne pourrez pas choisir un autre contrat à temps partiel ou à la leçon, lors de la séance du mois d'août.
 - Si vous êtes absent lors d'une séance, vous devez nommer quelqu'un pour vous représenter. Pour ce faire, vous devez désigner la personne qui vous représentera, par courriel, à madame Leclaire (primaire) ou madame Lacasse (secondaire). Nous vous conseillons d'ajouter la personne qui vous représentera, en copie conforme du courriel.
 - Les enseignants du primaire ont un contrat de « partageant » ont priorité, avec l'accord de la direction et du titulaire de classe, si ce contrat est reconduit l'année suivante. L'enseignant doit aviser la direction ainsi que la CSVDC, par courriel, de son désir de reconduire le remplacement.

Fiche de disponibilité pour les enseignants
apparaissant sur la liste de priorité d'emploi (5-1.14)

Section A IDENTIFICATION DE L'ENSEIGNANT

Nom :	Prénom :
Champ d'enseignement :	Matricule :
Adresse :	Téléphone :

Section B CHOIX DES ÉCOLES OÙ VOUS DÉSIREZ OBTENIR UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL OU À LA LEÇON

Écoles primaires (vous devez obligatoirement indiquer au moins 2 écoles)

Secteur de Cowansville

<input type="checkbox"/>	École Curé-A.-Peût	229, rue Breault, Cowansville (Québec)
<input type="checkbox"/>	École de la Chantignole	35, chemin de Gaspé, Bromont (Québec)
<input type="checkbox"/>	École de la Clé-des-Champs	3858, rue Principale, Dunham (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Édouard	376, rue Knowlton, Ville de Lac Brome (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-François-d'Assise	11, rue de l'Église, Fraighsburg (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Léon	210, boulevard Davignon, Cowansville (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Vincent-Ferrier	125, rue Adamsville, Bromont (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Sainte-Thérèse	201, boulevard Saint-Joseph Cowansville (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Sutton	19, rue Highland, Sutton (Québec)

Secteur de Farnham

<input type="checkbox"/>	École du Premier-Envoi	6, rue de l'Église, Bedford (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Mgr-Desranleau	12, rue Marziali, Bedford (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Mgr-Douville	260, rue Saint-Romuald Sud, Farnham (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Notre-Dame-de-Lourdes	390, chemin de l'École, Saint-Armand (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Jacques	250, rue Aikman Est, Farnham (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Joseph (NDS)	1043, rue Principale, Notre-Dame-de-Stanbridge (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Romuald	650, rue Yamaska Est, Farnham (Québec)

Secteur de Granby

<input type="checkbox"/>	École de l'Assomption	161, rue Albert, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Avé-Maria	475, rue Saint-Vincent, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Centrale	682, rue Principale, Saint-Joachim-de-Shefford (Québec)
<input type="checkbox"/>	École de la Moisson-d'Or	309, rue Principale, Saint-Alphonse-de-Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Euréka	220, rue Yvan-Duquette, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Joseph-Poitavin	831, rue Saint-Hubert, Canton de Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Roxton-Pond	676, rue du Lac, Roxton-Pond (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-André	415, rue Calixa-Lavallée, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Bernard	74, rue Glen, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École de l'Orée-des-Cantons	14, rue Lewis Ouest, Waterloo (Québec) 50, rue Young, Waterloo (Québec)
<input type="checkbox"/>	École du Phénix	460, rue Notre-Dame, Granby (Québec) 90, rue Laval Sud, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Jean	52, boulevard Leclerc Est, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Saint-Joseph	254, rue Laurier, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École de l'Étincelle	673, rue Cabana, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Sainte-Cécile	250, rue Desjardins, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	École des Bâtisseurs	252, rue Principale, Sainte-Cécile-de-Milton (Québec)
<input type="checkbox"/>	École Sainte-Famille	1199, rue Simonds Sud, Granby (Québec) 100, rue Dufferin, Granby (Québec)

Écoles secondaires (vous devez obligatoirement indiquer au moins 1 école)

<input type="checkbox"/>	Jean-Jacques-Bertrand	255, rue Saint-André Sud, Farnham (Québec)
<input type="checkbox"/>	Joseph-Hermas-Leclerc	1111, rue Simonds Sud, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	L'Envolée	549, rue Fournier, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	Massey-Vanier	222, rue Mercier, Cowansville (Québec)
<input type="checkbox"/>	Mgr-Desranleau	12, rue Marziali, Bedford (Québec)
<input type="checkbox"/>	De la Haute-Ville	150, rue Lansdowne, Granby (Québec)
<input type="checkbox"/>	Wilfrid-Légar	185, rue Lewis Ouest, Waterloo (Québec)

Signature _____ Date _____

8. LISTE DES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT (Annexe I EN)

1	Discipline – orthopédagogue Discipline II – adaptation scolaire
2	Préscolaire
3	Primaire
4	Anglais, langue seconde au primaire
5	Éducation physique au préscolaire et au primaire
6	Enseignement de la musique au primaire
8	Anglais, langue seconde au secondaire
9	Éducation physique au secondaire
10	Musique au secondaire
11	Arts plastiques au secondaire
12	Français au secondaire
13	Mathématique et sciences au secondaire
14	Éthique et culture religieuse
17	Géographie/Histoire et éducation à la citoyenneté/Environnement économique contemporain au secondaire
18	Informatique au secondaire
19	Formation générale
20	Francisation
21	Suppléance régulière
22	Discipline 1 : Art dramatique au secondaire Discipline 2 : Danse au secondaire
32	Discipline 1 : Art dramatique au primaire Discipline 2 : Danse au primaire

Pour la LPE, il n'y a qu'un seul champ pour le préscolaire (champ 2) et le primaire (champ 3).

9. LA SUPPLÉANCE (1-1.43 EN – p. 6 et 8-7.11 EL – p. 55)

SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT OCCASIONNEL (1-1.43 EN – PAGE 6)

Toute personne, sauf un enseignant régulier, qui remplace un enseignant absent.

Après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'un enseignant, la commission scolaire paie à la suppléance qui le remplace durant ces 20 jours, le traitement qu'il recevrait selon son échelle de traitement. Le traitement est ajusté à compter de la première journée de suppléance faite. La suppléance doit fournir les documents servant à établir son traitement sans délai. Une absence du suppléant de 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 20 jours consécutifs n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

Le mécanisme d'attribution des suppléances (8-7.11 EL – p. 55)

En cas d'absence d'un enseignant, le remplacement est assuré par un enseignant qui a le statut de mise en disponibilité ou par un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance. À défaut, la Commission procède selon l'ordre suivant:

- 1) à un enseignant, à temps partiel, de l'école qui remplace un enseignant en retour progressif;
- 2) à un enseignant de l'école qui a un contrat à temps partiel ou à la leçon;
- 3) à un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet;
- 4) à un ou des enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire;
- 5) si aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant :

Pour parer à de telles situations d'urgence, la direction, après consultation du comité de participation des enseignants ou de ce qui en tient lieu, établit un système de dépannage parmi les enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Il assure chacun des enseignants de l'école qu'il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage; sauf s'il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la troisième journée d'absence consécutive d'un enseignant.

Qu'en est-il pour les écoles institutionnalisées (fusionnées)? Elles sont considérées comme étant une seule et même école.

Que faire dans le cas où vous « perdez » une suppléance? Vous devez aviser votre syndicat en écrivant à Sophie Veilleux (sophieveilleux@sehy.qc.ca). Nous vous conseillons aussi de vous assurer d'être inscrit à la liste de suppléance électronique de la CSVDC et d'aviser, par écrit, votre secrétaire d'école de votre intérêt pour faire de la suppléance.

Le paiement des jours fériés et chômés

En vertu de l'article 65 de la Loi sur les normes du travail (LNT) et de la Loi sur la fête nationale (LFN), vous pourriez avoir droit au paiement de jours fériés et chômés.

Les jours fériés et chômés sont :

- le 1^{er} janvier;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix de l'employeur);
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 1^{er} juillet (le 2 juillet si le 1^{er} juillet est un dimanche);
- le premier lundi de septembre;
- le deuxième lundi d'octobre;
- le 25 décembre.

La sentence 9173, de l'arbitre Andrée St-George, vient confirmer que les suppléants occasionnels ont droit à une indemnité équivalant à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent la semaine du congé. Vous aurez droit à une indemnité si vous avez un contrat et que vous agissez à titre de suppléant occasionnel. Dans ce cas l'indemnité consistera à la différence du montant auquel vous avez droit et du montant que vous recevez par rapport à votre contrat. L'arbitre précise qu'on ne tient pas compte des heures supplémentaires effectuées pour le calcul de l'indemnité.

Les critères afin d'obtenir l'indemnité sont :

- avoir travaillé à titre de suppléant occasionnel au cours des 4 semaines qui précèdent le congé;
- Ne pas vous être absenté du travail (suppléance), sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit la journée fériée.
 - L'arbitre précise que « le jour ouvrable » dont traite l'article 65 est celui où l'employeur vous a demandé d'agir à titre de suppléant et non une journée où l'école est ouverte.

Vous pouvez prendre connaissance de l'article 65 de la LNT à l'adresse suivante :

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/les-normes-du-travail/article-65/index.html>

10. ANCIENNETÉ (5-2.00 EN – p. 20 à 24)

- S'établit pour les enseignants sous contrat (temps plein, temps partiel et/ou à la leçon);
- C'est la période d'emploi à la même commission scolaire;
- Se compte en année et en fraction d'année;
- Se perd en cas de démission, renvoi;
- Se perd s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du dernier contrat;
- Elle se conteste une fois par année vers le 30 septembre.

EXPÉRIENCE (6-4.00 EN – p. 110 à 113)

- C'est le temps fait dans l'enseignement avec ou sans contrat ou dans l'exercice d'un métier, ou d'une profession, qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant exerce à la commission scolaire;
- Ne sert qu'à établir l'échelon salarial aux fins du traitement (contrat à temps partiel et à temps plein);
- Ne se perd pas;
- Chaque jour fait, compte;
- Les années additionnelles d'expérience sont reconnues, pour chaque année, au début de l'année de travail. C'est la responsabilité de l'enseignant de soumettre à la commission scolaire les documents établissant qu'il possède des années additionnelles d'expérience même pour de l'enseignement fait dans une autre commission scolaire, et ce, le plus rapidement possible.

SCOLARITÉ (6-1.00 et 6-2.00 EN – p. 100 à 110)

- Pour déterminer la scolarité, l'enseignant doit fournir à la commission scolaire les relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets ou documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » et certifiés exacts par le représentant de l'organisme d'où ils proviennent;
- L'accumulation de 30 nouveaux crédits rattachés à un programme d'études reconnu par le MELS et non le diplôme vous donne une année de scolarité de plus;
- Est classé dans l'échelle unique de traitement, tout enseignant :
 - . Qui a 17 années de scolarité et moins;
 - . Qui a 18 années de scolarité;
 - . Qui a 19 années de scolarité ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
 - . Qui a 19 années de scolarité ou plus avec doctorat de 3^e cycle.
- Chaque année, avant ou avec le 1^{er} versement du traitement de l'enseignant, la commission scolaire l'informe du classement et de l'échelle de traitement qu'elle lui reconnaît.

11. ÉCHELLE DE TRAITEMENT (6-5.00 EN – p. 113 à 121)

Rémunération du personnel enseignant sous contrat 2017-2018

Scolarité	Échelons	Annuel	À compter 141 ^e journée de travail 2017- 2018
16 ans	1	40 578\$	41 390\$
	2	42 303\$	43 149\$
17 ans	3	44 103\$	44 985\$
	4	45 976\$	46 896\$
18 ans	5	47 931\$	48 890\$
	6	49 968\$	50 967\$
19 ans	7	52 092\$	53 134\$
	8	54 308\$	55 394\$
20 ans	9	56 616\$	57 748\$
	10	59 023\$	60 203\$
	11	61 533\$	62 764\$
	12	64 149\$	65 432\$
	13	66 874\$	68 211\$
	14	69 718\$	71 112\$
	15	72 681\$	74 135\$
	16	75 769\$	77 284\$
	17	78 992\$	80 572\$

Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire

Rémunération du personnel enseignant à la leçon et/ou taux horaire

Personnel à la LEÇON 6-7.02 EN – p. 117-118	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans et plus
Période de 45 à 60 min	52,96 \$	58,80 \$	63,66 \$	69,41 \$
Période de 75 min Secteur secondaire	88,27 \$	98,00 \$	106,10 \$	115,68 \$

Pour les périodes de moins de 45 minutes ou de plus de 60 minutes, le taux est égal au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par le taux d'une période de 45 à 60 minutes.

Personnel à TAUX HORAIRE (EDA 11-2.02 EN – p. 171 et FP 13-2.02 – p.196)	
Période de 50 à 60 minutes	52,96 \$

Rémunération du personnel SUPPLÉANT OCCASIONNEL (6-7.03 EN – p. 119)

Précolaire et primaire					Secondaire (période de 75 minutes)		
Remplacement dans la journée en minutes	60 min et moins	Entre 61 min et 150 min	Entre 151 min et 210 min	Plus de 210 min	Nombre de périodes		
					1	2	3 et plus
	40,57 \$	101,42 \$	141,99 \$	202,85 \$	60,86 \$	121,71 \$	202,85 \$

Pour l'enseignante ou l'enseignant régulier ainsi que pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel à 100 % qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à 60 minutes est égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.

OU
0,8814 X nombre de minutes de la période

12. CONGÉS DE MALADIE (5-10.36 à 5-10.43 EN – p. 58 à 61)

JOURS DE CONGÉ DE MALADIE MONNAYABLES

- **Pour les enseignants à contrat à temps partiel ou à la leçon**

Pour les enseignants à **temps partiel**, le nombre de jours de congé de maladie est réduit proportionnellement à sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative de l'enseignant à temps plein.

Pour les enseignants à **la leçon**, le nombre de jours de congé de maladie est réduit proportionnellement à leur nombre d'heures d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignant à temps plein.

- Un enseignant ayant 100% de tâche aura 6 journées créditées à sa banque de congé de maladie monnayable.
- Les journées non utilisées seront payées à la fin de l'année scolaire.
- La banque de congé de maladie monnayable est renouvelée chaque année en fonction de votre pourcentage de contrat.

JOURS DE CONGÉ DE MALADIE NON MONNAYABLES

- Lors de sa première journée sous contrat, l'enseignant se fait créditer six (6) jours de congé de maladie non monnayables.
- Les jours de congé de maladie non monnayables non utilisés dans l'année où ils sont crédités sont versés dans la banque de congés de maladie non monnayables de l'enseignant et sont utilisés si les jours monnayables sont épuisés.
- La banque de congés non monnayables est non renouvelable.

13. CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (5-14.07 EN – p. 93)

Un enseignant peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie monnayables de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, jusqu'à concurrence de 6 jours.

Donc, si vous avez épuisé votre banque de congé de maladie monnayable, les journées d'absence pour responsabilité familiale seront octroyées sans solde.

14. CONGÉS SPÉCIAUX (5-14.00 et suivante EN – p. 91 à 93)

L'article 80 de la loi des normes du travail prévoit qu'un salarié peut s'absenter, pour une journée sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur.

DÉCÈS ENSEIGNANT SOUS CONTRAT À TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL 5-14.02 EN 5-14.02 H) EL	Conjointe Conjoint Enfant	7 jours	Ce sont des jours consécutifs à l'inclusion du jour des funérailles <i>On ajoute 1 jour si les funérailles ont lieu à plus de 240 km et 2 jours si à plus de 480 km du lieu de résidence.</i> Une de ces journées peut être utilisée pour assister à toute cérémonie ultérieure (à l'incinération ou l'inhumation)
	Père, mère Frère, sœur	5 jours	
	Beaux-parents Grands-parents Beau-frère Belle-sœur Gendre, bru Petit-fils, petite-fille	3 jours	

DÉCÈS Enseignant à la leçon* 5-14.06 EN	Conjointe Conjoint Enfant	3 jours	Ce sont des jours consécutifs à l'inclusion du jour des funérailles <i>On ajoute 1 jour si les funérailles ont lieu à plus de 240 km du lieu de résidence.</i> Une de ces journées peut être utilisée pour assister à toute cérémonie ultérieure (à l'incinération ou l'inhumation)
	Père, mère, frère, sœur	2 jours	

MARIAGE OU L'UNION CIVILE 5-14.02 EN	Le vôtre	7 jours consécutifs incluant le jour de l'évènement
	Père, mère, frère, sœur, son enfant	Le jour de l'évènement

VOTRE DÉMÉNAGEMENT 5-14.02 EN	Le jour de l'évènement	1 fois par année
---	------------------------	-------------------------

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX	
Visites reliées à la grossesse attestées par un certificat médical 5-13.19 EN – p. 78	Maximum de 4 jours qui peuvent être pris en demi-journée
Congés pour obligations parentales 5-14.07 EN	10 jours sans traitement (6 premiers jours pris à même votre banque de congés de maladie annuelle)
Examens, juré, témoin, quarantaine 5-14.04 EN	Le temps nécessaire

<p>5-14.02 G) EL P. 44-45</p> <p>BANQUE DE 3 JOURS / ANNÉE SCOLAIRE POUR :</p>	<p>CAS DE FORCE MAJEURE ET AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX</p> <p>Un maximum de trois jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure* (désastre, feu, inondation) qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail de même que l'une ou l'autre des raisons suivantes qui, elles aussi, obligent l'enseignant à s'absenter de son travail :</p> <p>1. a) maladie ou accident du conjoint qui oblige l'enseignant à l'accompagner d'urgence chez un médecin ou à l'hôpital;</p> <p>b) maladie ou accident de son enfant ou l'enfant de son conjoint qui obligent l'enseignant à l'accompagner d'urgence dans une clinique médicale ou chez un médecin pour le temps nécessaire à la consultation et à ses obligations;</p> <p>c) intervention chirurgicale du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint nécessitant la présence de l'enseignant;</p> <p>d) les dispositions du sous-paragraphe 1 a) et c) s'appliquent aussi à l'enfant de plus de 18 ans ainsi qu'au père et à la mère de l'enseignant. De même, ces dispositions s'appliquent au frère ou à la sœur qui cohabitent avec l'enseignant;</p> <p>e) maladie, intervention chirurgicale ou accident de son enfant ou l'enfant de son conjoint qui nécessite l'hospitalisation. Cette disposition s'applique toutefois après avoir épuisé les six jours prévus à la clause 5-13.30 C);</p> <p>f) cas de décès de la personne qui a été tuteur légal de l'enseignant ou dont l'enseignant est tuteur légal, et qui n'a pas droit à l'un des congés spéciaux prévus à l'article 5-14.02 A), B) et C);</p> <p>g) accident d'automobile lorsque l'enseignant se rend au travail, pour le temps nécessaire aux constatations d'usage et aux dispositions urgentes;</p> <p>h) une journée d'absence par année pour se présenter dans une Cour de justice ou pour participer à une séance de médiation pour cause de séparation ou de divorce.</p> <p>i) deux journées d'absence pour participer aux fêtes religieuses, dans le cas de l'enseignant qui est de confessionnalité autre que catholique;</p> <p>2. Dans tous les cas prévus à l'article 1, l'enseignant doit fournir une pièce justificative attestant de la nécessité que celui-ci soit présent et permettant la validation de l'absence.</p> <p>*Nous entendons par événement de force majeure, un événement extérieur à l'enseignant, que celui-ci ne pouvait prévoir, auquel il ne pouvait résister et qui a rendu absolument impossible l'exécution de l'obligation.</p>
--	--

Petites définitions

<p>Conjointe Conjoint 1-1.11 EN – p. 2</p>	<p>On entend par conjointe ou conjoint les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an; sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, fasse perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.
<p>Enfant à charge 5-10.02 EN – p. 44-45</p>	<p>Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit la conjointe ou le conjoint; - soit l'enfant à charge tel qu'il est défini ci-après : un enfant de l'enseignante ou l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, un enfant habitant avec l'enseignante ou l'enseignant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou l'enseignant pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance ou s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

15. DROITS PARENTAUX (5-13.00 et suivante EN – p.68 à 90)

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

www.rqap.gouv.qc.ca

Service à la clientèle : 1.877.610.7727

Congé de maternité

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines consécutives. L'enseignante, qui a accumulé 20 semaines de services et qui est admissible à des prestations de RQAP, a également droit à une indemnité correspondant à environ 18 % de son salaire. Il y a cependant certaines restrictions, notamment, cela ne peut pas avoir pour effet d'accorder un avantage monétaire à l'enseignante.

Bon à savoir : Il ne faut pas oublier que le RQAP est prévu pour l'ensemble des travailleurs québécois. À cela s'ajoutent des avantages prévus à notre convention collective.

Les tableaux suivants permettent d'avoir une vision générale des prestations :

Régime de base du RQAP

Types de prestations	RQAP (50 semaines)		Convention collective	
	Semaines de prestations	Revenu brut moyen	Type de congé	Indemnité
Maternité	18	70 %	Maternité (21 semaines)	Environ 18 %
Parentales	7	70 %	Prolongation	-
	25	55 %		

Régime particulier du RQAP

Types de prestations	RQAP (40 semaines)		Convention collective	
	Semaines de prestations	Revenu brut moyen	Type de congé	Indemnité
Maternité	15	75 %	Maternité (21 semaines)	Environ 13 %
Parentales	25	75 %	Prolongation	-

Nous vous invitons à consulter l'onglet « Droits parentaux » du site internet du SEHY à l'adresse : <http://www.sehy.qc.ca/?q=droits-parentaux>.

Congé de paternité

1- Le congé à l'occasion de la naissance

L'enseignant ou la conjointe de l'enseignante a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ces journées peuvent être discontinues et doivent se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. L'enseignant doit aviser la CSVDC de son absence, le plus rapidement possible, par courriel ou appel téléphonique.

2- Le congé de paternité

L'enseignant ou la conjointe de l'enseignante a également droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines consécutives qui se termine au plus tard 52 semaines suivant la naissance de l'enfant et recevra pendant ce congé une indemnité correspondant à environ 30 % de son salaire.

Le nombre de semaines de congé de paternité dépendra du choix de régime du RQAP.

Bon à savoir : Il ne faut pas oublier que le RQAP est prévu pour l'ensemble des travailleurs québécois. À cela s'ajoutent des avantages prévus à notre convention collective.

Les tableaux suivants permettent d'avoir une vision générale des prestations :

Congé de paternité

Régime du RQAP	RQAP		Convention collective	
	Semaines de prestations	Revenu brut moyen	Type de congé	Indemnité
Base (5 semaines)	5	70 %	Paternité	30 %
Particulier (3 semaines)	3	75 %	Paternité	25 %

Nous vous invitons à consulter l'onglet « Droits parentaux » du site internet du SEHY à l'adresse : <http://www.sehy.qc.ca/?q=droits-parentaux>.

Congé d'adoption

L'enseignant, qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ces journées peuvent être discontinues et doivent être prises avant le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. L'enseignant doit aviser la CSVDC de son absence, le plus rapidement possible, par courriel ou appel téléphonique.

L'enseignant, qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives et recevra pendant ce congé une indemnité correspondant à environ 30 % de son salaire.

Le nombre de semaines de congé pour adoption dépendra du choix de régime du RQAP.

Les tableaux suivants permettent d'avoir une vision générale des prestations :

Congé pour adoption (Régime de base du RQAP)

Types de prestations	RQAP (37 semaines)		Convention collective	
	Semaines de prestations	Revenu brut moyen	Type de congé	Indemnité
Adoption	12	70 %	Adoption (5 semaines)	30 %
Adoption	25	70 %	Prolongation	-

Congé pour adoption (Régime particulier du RQAP)

Types de prestations	RQAP (28 semaines)		Convention collective	
	Semaines de prestations	Revenu brut moyen	Type de congé	Indemnité
Adoption	28	75 %	Adoption (5 semaines)	25 %

16. RÉGIME D'ASSURANCE (5-10.00 et suivantes EN – p. 44 à 52)

Les enseignants sous contrat à **temps plein** ou à **temps partiel** sont couverts par le régime d'assurances collectives de La Capitale.

Ils ont droit aux protections suivantes :

- Assurance maladie (frais de médicaments prescrits, l'assurance voyage, transport en ambulance, etc.). Si votre conjoint n'est pas couvert par une assurance collective, vous devez le couvrir;
- Assurance salaire longue durée après la 104^e semaine d'invalidité;
- Assurance vie (garantie obligatoire pour le premier 10 000 \$ - droit de retrait permis sous certaines conditions).

Vous trouverez tous les renseignements nécessaires dans la brochure sur le régime d'assurances collectives de La Capitale.

En vertu de l'entente nationale, vous avez droit :

- Assurance salaire courte durée (les 104 premières semaines);
- Banque de congés de maladie.

Les enseignants à **taux horaire** ou en **suppléance occasionnelle**, ainsi que les enseignants **sous contrat à la leçon**, n'ont pas accès à ces protections.

17. ASSURANCE-EMPLOI

L'assurance-emploi (AE) n'est pas un objet de négociation. Il n'y a donc rien de prévu à cet effet à la convention collective. L'admissibilité à l'AE dépend de plusieurs facteurs et demande une analyse de votre dossier. Votre syndicat peut vous fournir des informations générales, mais nous vous conseillons de vous informer directement auprès d'un représentant de l'AE afin d'éviter les mauvaises surprises.

Vous ne pouvez pas compléter votre demande de prestation d'AE avant la fin de votre période d'emploi. Vous devez donc attendre, minimalement, au lendemain de votre dernière journée de travail. **Sachez que les enseignants qui choisissent une tâche (contrat) lors de la séance d'affectation du mois de juillet ne sont pas admissibles pour des prestations d'AE.**

Voici les liens afin d'obtenir des informations au sujet :

#1 De l'admissibilité : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/admissibilite.html>

#2 La demande : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/demande.html>

#3 Le montant des prestations : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/montant-prestation.html>

#4 L'après demande de prestation : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/apres-demande.html>

À ce sujet, c'est la CSVDC qui fait l'envoi électronique des relevés d'emploi. Nous devrions recevoir un courriel à cet effet à la fin de l'année scolaire.

18. LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

Le SEHY représente environ 1 700 enseignants répartis dans 33 écoles primaires, 7 écoles secondaires, 2 centres pour l'éducation des adultes, la formation professionnelle ainsi qu'un pénitencier.

Voici des explications quant à la structure et au fonctionnement du syndicat afin de vous aider à vous familiariser avec votre organisation syndicale :

Règlements

Le SEHY a pour objectif de promouvoir, de développer et de défendre les intérêts professionnels, sociaux et économiques des membres, ainsi que du droit d'association, de libre négociation et de liberté d'action syndicale. Il a pour objectif d'orienter et de coordonner la représentation des membres auprès de la Fédération et de représenter les membres là où leurs intérêts et leurs droits sont débattus. Il a également pour objectif de coordonner les activités des membres dans la négociation et dans l'application de leur contrat collectif de travail.

Au SEHY, il y a trois instances :

- L'Assemblée générale;
- Le Conseil des délégués d'écoles;
- Le Conseil d'administration.

Qui peut être membre?

Est membre du Syndicat l'enseignant qui a ou qui conserve un lien d'emploi avec la Commission scolaire du Val-des-Cerfs. L'enseignant peut être :

- à temps plein;
- à temps partiel, y incluant celui qui demeure inscrit sur la LPE pour l'octroi de contrats à temps partiel;
- en formation professionnelle ou en formation générale à l'éducation des adultes, incluant celui qui demeure inscrit sur la liste de rappel;
- en congé avec traitement;
- en congé sans traitement;
- occasionnel, y incluant celui qui demeure inscrit sur la liste des suppléants;
- libéré pour affaires syndicales, locales et nationales.

Pour être membre, il faut en faire la demande sur un formulaire de demande d'adhésion et être accepté par le Syndicat en assemblée générale. Tout enseignant membre et non membre paye des cotisations syndicales.

L'Assemblée générale

L'Assemblée générale est l'autorité ultime du SEHY. Elle détermine les politiques générales, les objectifs majeurs, les grandes lignes d'action et les priorités. Elle peut aussi, exceptionnellement, établir des politiques particulières, des objectifs spéciaux ou des programmes d'action plus immédiats.

Le Syndicat doit tenir au moins deux réunions ordinaires de l'assemblée générale par année. Des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu sur demande du président, du Conseil d'administration, du Conseil des délégués d'écoles ou par 50 membres signataires. Le quorum de l'Assemblée générale est formé des membres en règle du syndicat présents à l'Assemblée générale. Tout enseignant membre peut y participer, prendre la parole, faire des propositions et avoir un droit de vote. Les décisions sont prises par vote majoritaire des membres présents, sauf dans certains cas.

Le Conseil des délégués d'écoles

Le Conseil des délégués d'écoles se compose des membres du Conseil d'administration et des délégués d'écoles désignés par les membres dans chaque école. Le Conseil des délégués d'écoles se réunit au moins trois fois par année et le quorum est de 25 délégués d'écoles. Le vote est pris à la majorité simple des membres présents. Le Conseil des délégués d'écoles recommande ou approuve le remplacement d'une vacance sur le conseil d'administration.

Le rôle de la personne déléguée syndicale

Une personne RASSEMBLEUSE — ANIMATRICE — INFORMATRICE

- EN REGARD DE LA VIE SYNDICALE DANS L'ÉCOLE:

Cette personne est un véhicule privilégié aux instances syndicales quant aux sentiments des membres. Elle agit comme ressource dans l'identification des problèmes professionnels et de relations de travail vécus dans l'école; elle reçoit et suscite l'expression de ces problèmes. Elle contribue à la solution de ces mêmes problèmes, soit par la représentation directe auprès de la direction, soit par la mobilisation des membres, soit en utilisant d'autres services ou d'autres niveaux de la structure syndicale.

Elle représente officiellement le syndicat auprès de l'autorité compétente de l'école.

- EN REGARD DE LA VIE DE L'ORGANISATION SYNDICALE:

Elle est un agent d'information :

- pour les membres, afin de leur faire connaître leurs droits et obligations et le déroulement de la vie démocratique du syndicat;

- envers les autres niveaux ou instances, pour faire connaître le vécu, les attentes et les besoins des membres.

Elle est l'agent syndical par excellence pour faire la vérification de l'application de la convention collective dans l'école.

Nos statuts prévoient, au chapitre 5.00, les modalités d'élection, les pouvoirs et attributions de la personne déléguée d'école.

L'entente locale, au chapitre 3, et l'entente nationale, à l'article 3-6.00, établissent formellement les droits et obligations touchant l'activité de la personne déléguée syndicale.

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est l'instance du Syndicat élue par l'Assemblée générale qui détient l'autorité en son nom sur les affaires courantes et les programmes d'action dont il assure le contrôle et l'exécution. Le Conseil d'administration est composé de neuf membres élus pour un mandat de deux ans. Chaque année, un bloc est en élection.

Les Règlements du SEHY précisent les fonctions de chacun des membres du Conseil d'administration et les attributions de ces membres sont :

- Préparer le plan d'action annuel du Syndicat;
- Élaborer et approuver les programmes et les projets nécessaires à la réalisation de ce plan d'action;
- Voir à l'élaboration, la modification et à l'application des présents Règlements;
- Voir à la bonne administration du Syndicat et exercer en son nom tous les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi;
- Préparer l'ordre du jour et convoquer les réunions des assemblées générales, du Conseil des délégués d'écoles et autres comités, et faire des recommandations s'il le juge à propos;
- Exécuter les décisions de l'Assemblée générale et disposer des recommandations du Conseil des délégués d'écoles;
- Organiser le secrétariat en engageant les employés et consultants;
- Statuer sur les demandes d'admission des membres et recommander leur acceptation à l'Assemblée générale;
- Former des comités, définir et contrôler leur mandat et disposer de leurs rapports;
- Réglementer les frais de déplacement et de séjour de ses délégués, la rémunération des libérés politiques, des élus et tous les autres frais selon une politique administrative;
- Préparer le budget, le présenter à l'Assemblée générale et lui rendre compte de son administration;
- Recommander la tenue d'un référendum;
- Décider de toute affaire qui lui est confiée par l'Assemblée générale à laquelle il doit faire rapport;

- Autoriser toutes les procédures légales que les intérêts du Syndicat exigent, sauf celles qui, suivant la loi, exigent une résolution de l'Assemblée générale;
- Disposer des recommandations du Fonds de résistance syndicale quant aux engagements de fonds;
- Désigner les délégués du Syndicat aux sessions d'étude, colloques ou à toutes autres réunions;
- Appliquer une politique administrative pour assurer la défense des officiers syndicaux et de toutes les personnes élues ou nommées sur tous les comités, et poursuivies au civil et au criminel dans le cadre de leurs responsabilités et de leurs activités syndicales.

De façon générale, toutes questions et tous débats passent par le Conseil d'administration.

Les comités

Au sein du Syndicat, il y a trois comités permanents prévus dans les Règlements :

- le **Comité d'élection** : il est constitué pour l'élection des membres du Conseil d'administration. Il se compose d'un président et d'un secrétaire élus pour deux ans et de deux scrutateurs nommés par l'Assemblée générale.
- Le **Comité du Fonds de résistance syndicale (FRS)** : le but du Fonds est d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant un soutien dans la défense ou à l'occasion de la défense des droits des travailleurs. Le comité est composé du trésorier du Syndicat et de quatre autres membres élus pour deux ans par l'Assemblée générale.

Le personnel

Pour nous joindre : du lundi au vendredi, entre 8 h 30 et 12 h – 13 h à 16 h 30

www.sehy.qc.ca

- Enseignants libérés:

- **Éric Bédard** : ericbedard@sehy.qc.ca
- **Martin Laboissonnière** : martinlaboissonniere@sehy.qc.ca
- **Sophie Veilleux** : sophieveilleux@sehy.qc.ca

- **Secrétariat** : Marie-Ève Picard (marieevepicard@sehy.qc.ca) et
Chantal St-Germain (chantalstgermain@sehy.qc.ca)
Ariane Dufresne (chantalstgermain@sehy.qc.ca)

L'ÉCLAIR

Le bulletin d'information du Syndicat paraît une fois par deux mois environ. Il informe sur différents sujets dont l'actualité, les relations de travail, la vie pédagogique, etc. Tout enseignant peut soumettre des textes pour présentation.

Fédération autonome de l'enseignement (FAE) (www.lafae.qc.ca)

La FAE regroupe huit syndicats de l'enseignement qui représentent plus de 32 000 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle et d'établissements pénitenciers.

Les syndicats affiliés à la FAE sont :

- Alliance des professeures et professeurs de Montréal
- Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska
- Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal
- Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais
- Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île
- Syndicat de l'enseignement de la région de Laval
- Syndicat de l'enseignement des Seigneuries
- Syndicat de l'enseignement des Basses-Laurentides

Annexe III

IDENTIFICATION		RÉMUNÉRATION DE LA PÉRIODE			DÉDUCTIONS			
Paie finissant le	2008-11-22		Unités	Taux	Montant		Périodique	Cumulatifs fiscaux
Régulier	2008-11-22							
Non régulier	2008-11-08							
N° période	Date d'émission							
11	2008-11-20							
N° chèque	Matricule							
0575833								
EMPLOYÉ								
Institution	039							
Succ.	00991							
Service	{6-473} CRIF / F.P.							
Taux annuel	63 417,00 \$							
Taux 1/200	317,09 \$							
Taux 1/260	243,91 \$							
% poste	100,0000							
% salaire	100,0000							
Impôt fédéral	Crédit 9600 \$	Déduction 0 \$						
Impôt provincial	Crédit 10215	Déduction 0 \$						
EMPLOYÉE								
MESSAGES								
L'INSCRIPTION AUX RELEVÉS DE SALAIRE INFORMATISÉS EST UNE FAÇON DE FAIRE QUI EST SÛRE, PRATIQUE, SIMPLE ET ÉCOLOGIQUE.								

AVIS DE DÉPÔT

IDENTIFICATION	
1 Paie finissant le	Date de fin de la période de paie*
2 N° période	Numéro de la période courante
3 Date d'émission	Date d'émission du chèque ou du dépôt du salaire
4 N° chèque	Numéro de chèque - système de paie
5 Matricule	Numéro d'employée ou employé

* Ces dates peuvent différer pour les employées et employés réguliers et non réguliers.

EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ	
6 Employée ou employé	Identification de l'employée ou employé (nom, adresse, etc.)
7 Institution	Institution financière
8 Succursale	Succursale
9 Service	Numéro de service ou d'établissement principal
10 Taux	Annuel : salaire à l'échelle 1/200 : salaire à l'échelle divisé par 200 1/260 : salaire à l'échelle divisé par 260
11 % poste	Pourcentage de votre poste
12 % salaire	Pourcentage de votre salaire
13 Impôt fédéral	Crédit d'impôt fédéral de base et déductions particulières
14 Impôt provincial	Crédit d'impôt provincial de base et déductions particulières

RÉMUNÉRATION DE LA PÉRIODE	
15 Description	Corps d'emploi, taux et description des absences
16 Unités Jour	Dès que vous avez une remise de paie automatique, le nombre d'unités se traduira en « JOURS » x % poste (Ex. : 10 jrs x 70 % = 7,000 unités)
17 Heure	Le personnel à taux horaire
Taux	1/260 du salaire à l'échelle
18 Montant	Le résultat de : nombre d'unités x taux (jour ou heure)
Ex. :	10 jours x 243,915 \$ = 2439,12 \$

DÉDUCTIONS	
Périodique : le montant prélevé pour cette période de paie	
Cumulatifs fiscaux : le montant prélevé depuis le début de l'année fiscale. À la dernière période de paie de décembre, cette ligne devrait représenter l'image de vos feuillets fiscaux (à moins de correctifs)	
19 Fonds de pension	Votre participation au régime de fonds de pension (RRREGOP, RRE, RRPE, etc.) selon les gains admissibles. Il peut y avoir exonération selon le type d'absence
20 RRQ	Régie des rentes du Québec Votre participation selon les gains admissibles jusqu'à l'atteinte d'un maximum annuel
21 RQAP	Régime québécois d'assurance parentale Votre participation selon les gains admissibles jusqu'à l'atteinte d'un maximum annuel
22 Assurance emploi	Votre participation selon les gains admissibles jusqu'à l'atteinte d'un maximum annuel
23 Cotisation syndicale	Votre cotisation syndicale selon les gains admissibles et selon le taux applicable découlant des ententes convenues ou réglementées de votre unité d'accréditation
24 Impôt provincial	Votre impôt provincial
25 Impôt fédéral	Votre impôt fédéral

Remarques

- D'autres déductions peuvent apparaître sur le relevé de salaire (ex. : assurances, dons, Centraide, comité social ou toute autre participation)
- Si un - (négatif) est inscrit pour un montant de déduction, cela signifie qu'un remboursement a été effectué (ex. : remboursement au fonds de pension)

BANQUES	
26 Description	Le nom que votre commission scolaire donne à chacune des banques de congés
27 N°	Le numéro que votre commission scolaire donne à chacune des banques de congés
28 Solde	Le solde actuel de vos banques de congés
N. B. État de vos banques : tenir compte que si des absences n'ont pas été enregistrées sur la paie, le solde pourrait être moindre. Il est possible que certaines banques n'apparaissent pas sur le relevé de salaire.	

SOMMAIRE	
29 Jours payés	Dix jours correspondent au nombre de jours payables
30 Nbre min. tâche éduc.	Correspond au nombre de minutes de tâche éducative pour la période
31 Total imposable	SALAIRE BRUT - Total de vos gains imposables
32 Total non imposable	Autres revenus bruts - Total des montants non imposables
33 Déductions	Correspond au total des déductions pour la période
34 Total net	Salaire net résultant de : Salaire brut - les déductions = SALAIRE NET
35 Total de la part imposable de l'employeur	Correspond au total des parts imposables de l'employeur, s'il y a lieu (ex. : CSST, assurance emploi, etc.)