

Bonne et heureuse année 2019!

Aux enseignants 2-3

qui effectuent des périodes de suppléance et des suppléances ca-
deaux

Une nouvelle se- 3
crétaire au SEHY

Assurances : dimi- 3-4
nution des coûts
depuis 2019

Nouveaux indices 5
de défavorisation
— ratio de
20 élèves en 2019-
2020

Nouvelle cam- 6
pagne de sensibili-
sation de la FAE

Nous commençons cette nouvelle année en vous informant d'un événement marquant à la fin de notre année 2018 au SEHY. En effet, quelques semaines avant la période des Fêtes, nous avons été invités à rencontrer le nouveau directeur adjoint au Service des ressources humaines de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC). Il avait été engagé quelques jours avant.

Ce que nous avons compris de cette rencontre, c'est que l'un de ses plus importants mandats sera d'améliorer les choses dans les relations entre la Commission scolaire et le syndicat des enseignantes et enseignants. « Il faut que ça change. Ça ne peut pas continuer ainsi ». Par ailleurs, comme il n'est pas du milieu de l'éducation, qu'il a beaucoup à apprendre, cela demandera de notre part un peu de patience. Nous devons donner la chance au coureur. Bref, beaucoup de

bonnes intentions, beaucoup d'engagements, que du positif dans le discours.

De notre côté, nous avons indiqué que ceci était de la douce musique à nos oreilles. Malheureusement, nous avons aussi dû informer notre nouveau vis-à-vis que ce n'était pas la première fois qu'on nous faisait entendre ce chant des sirènes. Considérant que plusieurs autres sont passés avant lui sans grand résultat concret, outre de nous faire perdre notre temps et d'étirer les choses en longueur, ce qui semblait être la stratégie privilégiée par la Commission scolaire, nous lui avons indiqué que nous n'avons plus de temps à perdre. Nous jugerons donc uniquement sur la base des résultats concrets. Les belles paroles, faire confiance, nous n'en sommes plus là. On ne nous fera plus perdre notre temps et nos ressources.

Il ne s'est pas laissé abattre; il semble avoir confiance d'y arriver. Je dois d'ailleurs admettre que, dans un dossier particulier, il semble avoir réussi à pousser la machine pour permettre des résultats dans des délais plutôt serrés. C'est un bon début; nous verrons pour la suite. Comme toujours, nous vous tiendrons informés.

Salutations syndicales!

Éric Bédard, président



Aux enseignants qui effectuent des périodes de suppléance et des *suppléances cadeaux*

Le 21 décembre dernier, le SEHY déposait deux griefs contestant la rémunération de certains suppléants occasionnels.

Le premier grief (2018-1597) conteste le fait que les suppléants occasionnels ne sont pas rémunérés pour l'ensemble du temps de travail qu'ils effectuent. Je vous rappelle que les suppléants occasionnels sont rémunérés en fonction du temps de travail effectué et rien d'autre.

Voici un exemple afin d'illustrer le litige :

Pour le primaire, la rémunération est établie comme suit (clause 6-7.03 de l'entente nationale) :

- 60 minutes et moins : 41,38 \$
- De 61 à 150 minutes : 103,45 \$
- De 151 à 210 minutes : 144,83 \$
- Plus de 210 minutes : 206,90 \$

Dans plusieurs écoles primaires de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC), un suppléant

occasionnel, à qui la CSVDC confie une période de suppléance de 60 minutes, sera rémunéré pour 60 minutes de travail (41,38 \$). Or, le suppléant a effectué plus de 60 minutes de travail. Effectivement, plusieurs tâches sont effectuées à l'extérieur de la période de 60 minutes, par exemple : se présenter au secrétariat de l'école, prendre connaissance de la planification du travail, accueillir les élèves en classe et attendre que les élèves quittent le local à la fin de la période. Pour une période de suppléance de 60 minutes, en tenant compte de l'ensemble du travail effectué par le suppléant, la CSVDC devrait le rémunérer pour 61 à 150 minutes, soit 103,45 \$. Si la CSVDC persiste à payer les suppléants occasionnels pour le temps en classe seulement, cela reviendrait à dire que ceux-ci n'auraient pas à être présents avant le début de la période et qu'ils pourraient quitter la classe au son de la cloche. Je ne pense pas que c'est le travail attendu

de la part des suppléants occasionnels.

Le deuxième grief (2018-1598) conteste la rémunération des « suppléants occasionnels » qui remplacent des enseignants qui ne sont pas absents. Les *suppléances cadeaux*, vous en avez certainement entendu parler. Voici un exemple :

Au primaire, un suppléant occasionnel accepte de remplacer l'enseignante A aux périodes 1, 2, 3 et 4 (240 minutes). Il sera payé 206,90 \$ pour la journée de remplacement. Lorsqu'il arrive à l'école, la direction lui apprend qu'il doit remplacer l'enseignante B à la période 5. La raison? Puisque la CSVDC lui paie le taux maximum pour la journée de suppléance, elle peut ajouter des minutes sans problèmes. Or, dans les faits, l'enseignante B bénéficie d'une période libre pour faire, par exemple, sa correction ou sa planification. Plusieurs suppléants ne sont pas d'accord avec l'ajout de la période, mais ils acceptent de crainte de

Aux enseignants qui effectuent des périodes de suppléance et des *suppléances cadeaux* (suite)

se faire « rayer » de l'école ou de la CSVDC.

Dans tous les cas, l'entente nationale définit le suppléant occasionnel comme étant : « Toute personne, sauf une enseignante ou un enseignant régulier, qui remplace une enseignante ou un enseignant absent. » Un enseignant à qui sa direction offre une période libre n'est pas un enseignant absent. De ce fait, son remplaçant n'est pas un suppléant occasionnel. Pour ces *périodes cadeaux*, le SEHY demande à la CSVDC de rémunérer les remplaçants au taux de l'enseignement à la

leçon, en plus du paiement de la journée de suppléance.

Il est important de comprendre que, dans certains cas, il est possible qu'un suppléant occasionnel se voie confier cinq périodes de suppléance. Le grief déposé vise spécifiquement les *suppléances cadeaux*. Je profite aussi de l'occasion pour vous rappeler que vous avez droit à votre vie. Conséquemment, si une direction d'école souhaite vous imposer une période de remplacement, que vous ne vous êtes pas engagé à faire, vous pouvez refuser.

Si vous avez vécu une des deux situations et que vous n'avez pas été rémunéré adéquatement, je vous invite à me joindre à l'adresse suivante : sophieveilleux@sehy.qc.ca.

Lors du processus d'arbitrage, le SEHY devra fournir une liste de suppléants occasionnels qui n'ont pas été rémunérés adéquatement, il est donc important de vous manifester.

Sophie Veilleux, trésorière

Une nouvelle secrétaire au SEHY

Dans la minute qui a suivi la signature du nouveau contrat de travail avec nos employées au SEHY, nous avons reçu la lettre de démission de l'une de nos deux secrétaires. Nous avons donc procédé à un affichage de poste ainsi qu'à des entrevues d'embauche.

Au terme de ces rencontres avec des candidates potentielles, nous avons engagé une nouvelle secrétaire réceptionniste qui, conformément à notre nouvelle entente avec nos employées, occupera son poste à raison de trois jours par semaine minimum. Notre nouvelle employée

entrera en fonction le 15 janvier prochain. Nous lui souhaitons la bienvenue dans l'équipe.

Éric Bédard, président

Assurances : diminution des coûts depuis 2019

Vous trouverez, ci-dessous, un tableau comparatif des coûts des assurances qui sont en application depuis le 1^{er} janvier 2019.

Vous y constaterez une diminution des coûts.

Martin Laboissonnière, premier vice-président



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA



**ASSURANCES COLLECTIVES
CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 2019
RÉSUMÉ DES TAUX PAR PÉRIODE DE 14 JOURS ***

GARANTIES D'ASSURANCE	TAUX AU 01/01/2018 **	TAUX DE RENOUVELLEMENT AU 01/01/2019 **				Variation
		Homme		Femme		
		Non fumeur	Fumeur	Non fumeuse	Fumeuse	
Vie de base de l'adhérent - 1er 10 000 \$ obligatoire avec droit de retrait (selon le montant d'assurance)						
i) 10 000 \$	0,31 \$			0,21 \$		-32,3%
ii) 25 000 \$	0,78 \$			0,53 \$		-32,3%
Vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge - Facultative (par famille)	0,53 \$			0,36 \$		-32,1%
Vie additionnelle de la personne adhérente ou de la personne conjointe (par 1 000 \$ d'assurance)						
- Moins de 30 ans		0,020 \$	0,034 \$	0,008 \$	0,017 \$	
- 30 à 34 ans		0,020 \$	0,034 \$	0,008 \$	0,017 \$	
- 35 à 39 ans		0,028 \$	0,039 \$	0,013 \$	0,017 \$	
- 40 à 44 ans		0,041 \$	0,064 \$	0,017 \$	0,026 \$	
- 45 à 49 ans		0,068 \$	0,106 \$	0,026 \$	0,043 \$	
- 50 à 54 ans		0,111 \$	0,167 \$	0,064 \$	0,095 \$	
- 55 à 59 ans		0,180 \$	0,274 \$	0,095 \$	0,146 \$	
- 60 à 64 ans		0,334 \$	0,437 \$	0,146 \$	0,223 \$	
- 65 à 69 ans		0,473 \$	0,618 \$	0,206 \$	0,316 \$	
- 70 à 74 ans		0,588 \$	0,770 \$	0,257 \$	0,392 \$	
- 75 ans et plus		1,268 \$	1,659 \$	0,553 \$	0,846 \$	0,0%
Salaire de longue durée - Obligatoire (en % du salaire annuel)	0,908%		0,865%			-4,7%
Salaire de courte durée *** (en % du salaire annuel)						
- Employés de soutien et conseillers	3,587%		2,870%			-20,0%
- Membres libérés	2,894%		2,315%			-20,0%
Assurance maladie - Obligatoire						
- Maladie 1						
- Individuelle	36,59 \$		34,57 \$			-5,5%
- Monoparentale	53,44 \$		50,49 \$			-5,5%
- Familiale	88,02 \$		83,16 \$			-5,5%
- Maladie 2						
- Individuelle	48,95 \$		46,25 \$			-5,5%
- Monoparentale	73,80 \$		69,73 \$			-5,5%
- Familiale	119,73 \$		113,12 \$			-5,5%
- Maladie 3						
- Individuelle	64,84 \$		61,26 \$			-5,5%
- Monoparentale	97,53 \$		92,15 \$			-5,5%
- Familiale	155,47 \$		146,88 \$			-5,5%
Assurance soins dentaires - Facultatif par unité syndicale						
- Individuelle	17,81 \$		17,81 \$			0,0%
- Monoparentale	27,08 \$		27,08 \$			0,0%
- Familiale	44,90 \$		44,90 \$			0,0%

EXEMPLE DES COÛTS PAR PÉRIODE DE PAIE (26)

Statut : Actif < 63 ans
 Salaire : 82 585 \$
 Montant d'assurance vie : 25 000 \$
 Salaire de longue durée : Oui
 Salaire de courte durée : Exclue
 Assurance maladie :

	Maladie 1			Maladie 3		
	Régime au 01/01/2018 **	Renouvellement au 01/01/2019 **		Régime au 01/01/2018 **	Renouvellement au 01/01/2019 **	
PROTECTION	Coûts	Coûts	Variation	Coûts	Coûts	Variation
Individuelle	66,21 \$	62,58 \$	(3,63 \$)	94,46 \$	89,27 \$	(5,19 \$)
Monoparentale	83,06 \$	78,50 \$	(4,56 \$)	127,15 \$	120,16 \$	(6,99 \$)
Familiale	117,64 \$	111,17 \$	(6,47 \$)	185,09 \$	174,89 \$	(10,20 \$)
Exemptée	29,62 \$	28,01 \$	(1,61 \$)	29,62 \$	28,01 \$	(1,61 \$)

* La taxe de vente provinciale (9% au Québec, 8% en Ontario) doit être ajoutée à ces primes. La prime payable par la personne adhérente correspond à la prime indiquée réduite, s'il y a lieu, de la contribution de l'employeur.

** Il y a un congé de primes partiel applicable au régime d'assurance vie de l'adhérent, d'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge, d'assurance salaire de longue durée et au régime d'assurance maladie, et ce, pour toute l'année.

Nouveaux indices de défavorisation — ratio de 20 élèves en 2019-2020

Nous avons reçu de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) les [nouveaux indices de défavorisation](#).

Les indices ont changé pour quelques écoles et cela aura des impacts concernant, notamment, le nombre d'élèves par groupe qu'il devrait y avoir dans les écoles en 2019-2020. Les écoles ayant un indice de défavorisation de 9 ou de 10 bénéficient des ratios prévus à l'annexe XXV de [l'entente nationale](#) (pages 300 à 302).

Ainsi, les classes des écoles suivantes devraient être composées

d'un maximum de 20 élèves dès l'année scolaire 2019-2020 : Assomption (10), Ave Maria (10), du Phénix (10), de l'Étincelle (10), Sainte-Famille (9), Saint-Romuald (9), Saint-Léon (9) et Curé-A-Petit (9).

Toutefois, trois écoles ayant depuis quelques années un indice de défavorisation de 9 et qui bénéficiaient du ratio de 20 élèves ont vu leur indice de défavorisation « s'améliorer ». Ce sont les écoles Mgr-Douville (8), Saint-Jacques (7) et Sainte-Cécile (6).

Concernant les écoles secondaires, il est important de savoir

que celles ayant un indice de 8, de 9 ou de 10 pourront bénéficier de la mesure Stratégie Intervention Agir Autrement (SIAA). Il s'agit des écoles l'Envolée (9), Joseph-Hermas-Leclerc (8), Wilfrid-Léger (8) et Jean-Jacques-Bertrand (8). L'école Mgr-Desranleau qui avait, auparavant, un indice de 8 passe à un indice de 7.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Nouvelle campagne de sensibilisation de la FAE

De la reconnaissance pour 2019

« Tu es prof? Wow je ne ferais pas ta job! » ([voir la campagne de sensibilisation](#))

Combien de fois un prof entendra-t-il cette remarque durant sa carrière? Celle-ci témoigne de l'admiration que les gens ont à l'égard des enseignantes et enseignants. Tous s'entendent pour dire que ce métier est difficile et qu'il faut avoir les nerfs solides pour l'exercer. Paradoxalement, personne ne se gêne pour leur

dire comment faire leur travail ou pour les critiquer ouvertement.

La profession enseignante souffre présentement d'un manque de reconnaissance flagrant. Pour s'attaquer au problème, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a lancé [une campagne de sensibilisation à la télévision et sur le Web](#). En plus de tendre la main à la population, elle cherche à démontrer la grande résilience dont les profs font preuve au quotidien.

La métaphore de l'arène de boxe permet d'illustrer les coups durs qui leur sont portés. L'enseignante, seule dans l'arène, résiste aux critiques qu'elle reçoit à l'endroit de son travail. Toutefois, elle reste debout, fière, digne et solide... comme tous les profs du Québec!

Pour nous joindre

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

Président

Éric Bédard : ericbedard@sehy.qc.ca

Premier vice-président

Martin Laboissonnière :

martinlaboissonniere@sehy.qc.ca

Trésorière

Sophie Veilleux : sophieveilleux@sehy.qc.ca



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

Téléphone: 450-375-3521

Télécopieur: 450-375-0407

Site Web du SEHY :

www.sehy.qc.ca

Dates à retenir

Conseil fédératif :

- 20, 21 et 22 février 2019 à Laval;

Vous pouvez nous faire parvenir vos questions et vos commentaires à ericbedard@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*