

Négociations locales

Mobilisation :	2
Refaire notre lit!	
Réseaux sociaux vs employeur :	2
PRUDENCE!	
Services à l'élève	3
Aidez-nous à vous aider!	4
Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle	4
Relations de travail et CSVDC :	5
Coups de traitement	
Politique d'achats groupés : Réponses de la CSVDC	5
Le concours héros : la liberté d'expression à l'honneur	6
Échanges de surveillance en sortie?	6
Votre retraite et le SEHY	7

Comme vous le savez peut-être, la loi sur les négociations dans les organismes publics prévoit que l'entente locale et les arrangements locaux « tombent » le jour de la signature d'une entente nationale (la nôtre a été signée à la fin du mois de juin dernier). Conséquemment, le SEHY et la CSVDC se sont entendus afin de maintenir ces ententes et de se donner le temps de bien faire les choses pour leur renouvellement. En novembre et en janvier dernier, le SEHY et la CSVDC ont signé une entente de prolongation pour maintenir (jusqu'au 31 décembre 2016, puis jusqu'au 30 juin 2017) l'entente locale et les arrangements locaux.

Depuis plusieurs années déjà, nous avons noté et annoté notre entente locale pour nous rappeler des problèmes les plus souvent décriés par nos membres quant à l'application de ces règles. Vous nous avez aussi sollicités à maintes reprises pour nous demander d'améliorer telle ou telle chose, et nous avons ajouté

ces demandes à notre liste en vue de nous préparer à la prochaine ronde de négociations.

Ceci étant, nous vous invitons à nous écrire, par courriel, à josianepiche@sehy.qc.ca pour nous soumettre vos demandes au fur et à mesure qu'elles vous viennent ou au fur et à mesure des problématiques que vous vivez relativement à l'application de l'entente locale.

À titre informatif, les clauses de l'entente locale qui peuvent être négociées sont toutes celles dont leur négociation au local est prévue à l'entente nationale. À titre d'exemple, la clause 5-6.00 « Dossier personnel » (tout ce qui est disciplinaire), fait partie de ces clauses qui peuvent être négociées. En consultant l'entente locale sur le lien suivant :

http://www.sehy.qc.ca/sites/default/files/ENTENTE%20LOCALE%202012%20ET%20LES%20SUIVANTES%20sehy_1.pdf, vous aurez une meilleure idée de ce qui peut

être négocié localement. À titre informatif, on y retrouve comment accéder à la liste de priorité, le processus de l'octroi des contrats, les demandes de congés sans traitement (allègement), les congés de force majeure, les congés lors d'intempéries, la « mécanique » et les « balises » (pratiquement inexistantes pour l'instant) pour effectuer un changement de champ, la procédure concernant votre dossier disciplinaire, tout ce qui touche au comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPE), dont l'utilisation et le contenu des journées pédagogiques, l'accueil et les déplacements, la surveillance, le moment, le contenu et les modalités des rencontres du personnel, etc.

Vous êtes nos meilleurs alliés pour les négociations. Aidez-nous à vous aider.

Éric Bédard, président



Mobilisation : Refaire notre lit!

S'il est une expression qui sied bien à la situation qui précédera pour les prochaines semaines pour qualifier notre rapport de force avec le gouvernement libéral et sa vedette montante, le ministre Proulx, c'est bien celle du titre de cet article.

Certains d'entre vous pourront se dire que nous venons de sortir de la négociation nationale, alors pourquoi sortir sur la place publique? À ceux-ci, je répondrais ceci : notre autonomie professionnelle, c'est à nous de la porter à bout de bras!

La campagne *l'expert dans la classe, c'est le prof!*, qui a été lancée en septembre dernier par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour souligner à gros trait l'importance

de notre autonomie professionnelle, avait pour objectif de soutenir nos différentes propositions dans le cadre du dépôt du projet de loi 105. Ce même slogan a aussi soutenu nos nombreuses propositions faites au ministre lors de notre participation aux consultations publiques sur sa prochaine politique de réussite éducative.

C'est au printemps prochain que le ministre Proulx terminera sa réflexion et déposera cette nouvelle politique qui viendra redéfinir les contours de notre profession. Nous ne pouvons pas laisser juste les plus mobilisés d'entre nous prendre la parole en notre nom. Nous ne pouvons pas juste nous dire que nous passerons pour d'éternels insatisfaits, que les jeux sont faits et que notre mobilisation est fu-

tile. Nous devons occuper l'espace médiatique et continuer à défendre notre école publique de par la pertinence de nos positions.

Je vous invite donc à refaire votre lit... à promouvoir, dans vos établissements respectifs, notre autonomie professionnelle en participant à la campagne *l'expert dans la classe, c'est le prof!*, et ce, jusqu'au 6 avril prochain, moment où vous serez invités à venir à Québec. Nous rappellerons alors au gouvernement libéral, désireux de gagner l'opinion publique, que la réussite éducative de nos élèves doit se faire de concert avec les experts en classe, NOUS!

Pierre Boucher, représentant des enseignants du primaire

Réseaux sociaux vs employeur : PRUDENCE!

Nous désirons rappeler à vos souvenirs que l'employeur pourrait se servir des publications que vous faites sur les réseaux sociaux comme preuves pour justifier de vous imposer une sanction disciplinaire. Le conseil suivant nous a été servi lors d'une formation que nous avons eue à ce sujet : la question à se poser lorsqu'on s'apprête à publier quelque

chose sur un réseau social, c'est « est-ce que j'irais en personne crier sur une place publique ce que je m'apprête à publier sur le réseau social? » Dans le cas où vous répondez non à cette question, vous devriez soigneusement éviter de le publier sur le réseau social.

La jurisprudence nous enseigne que, lorsqu'on

publie quelque chose sur un réseau social, nous renonçons au côté « privé » de ce que nous publions. La CSVDC ne badine pas avec le devoir de loyauté.

À bon entendre, salut!

Éric Bédard, président

Services à l'élève

Il était une fois un élève de cinquième année du primaire avec un diagnostic de TDAH. Ce diagnostic a été posé par un pédopsychiatre en suivi aux observations faites pendant trois ans par les enseignantes de ce jeune garçon. Dès la première alarme sonnée par l'enseignante de deuxième année, un rendez-vous a été pris avec le pédopsychiatre et, début décembre, les parents avaient en poche une prescription pour une médication.

Dès le début de l'année scolaire, la direction a mis en place un plan d'intervention. La direction de l'école, l'enseignante, la psychoéducatrice et l'orthopédagogue ont participé aux rencontres (deux à trois révisions de PI annuellement) pour établir, avec les parents, ce qui serait offert comme services. Beaucoup de services. Orthopédagogue, TES, psychoéducatrice, sans compter les contributions des intervenantes du service de garde et des surveillantes d'élèves. Le tout, dirigé par la direction de l'école. Pour des raisons qui ne seront pas énumérées ici, les parents ont décidé de ne pas faire prendre la médication à leur fils, pendant deux ans, persuadés de trouver des moyens alternatifs de venir à bout des difficultés. Malheureusement, tel qu'il avait été prédit, presque à la virgule près, par l'enseignante et la direction d'école dès la première alarme, la quatrième année a été difficile et il était à prévoir que, s'il réussissait sa quatrième année, il fallait prévoir qu'il serait en échec en cinquième, sans compter la dégradation du comportement qui avait aussi été prédite. Chaque prédiction s'est matérialisée. Toutes, sans exception.

À nouveau, le pédopsychiatre a été consulté et, cette fois-ci, la médication a été administrée par les parents. Du jour au lendemain, les problèmes

se sont résorbés. La courbe des apprentissages s'est mise à monter en flèche et les comportements déviants ont pratiquement disparu. La quatrième année a été sauvée.

Malheureusement, la médication avait des effets secondaires importants aussi, il a été convenu avec le médecin vers la fin du mois de mai qu'une nouvelle molécule serait tentée à la fin de septembre, sur la base des observations qui seraient faites par la nouvelle enseignante de cinquième année. Début octobre, nouvelle rencontre de PI. Direction, enseignante, orthopédagogue, psychoéducatrice, agente de milieu communautaire (projet école-CSSS : cette agente rencontre l'élève d'une à deux heures en individuel à raison d'une à deux fois par semaine) et le père sont présents pour environ une heure de rencontre. Des suggestions sont faites quant à des projets à mettre en place et des services à ajouter à ce qui se fait déjà, quotidiennement, pour aider l'élève. Notamment, on suggère une évaluation par la psychologue avec rapport à être produit en vue du prochain rendez-vous avec le médecin le 13 décembre. Le 14 décembre, une nouvelle rencontre de PI a lieu avec : la direction, l'enseignante, la psychologue, la psychoéducatrice, l'agente de milieu communautaire et la mère de l'enfant. Pendant cette rencontre de 90 minutes, pour revoir le PI sur la base du rapport d'évaluation d'un test fait par la psychologue et les résultats de la rencontre de la veille avec le médecin psychiatre, tant de services et de projets à venir que le père doit prendre des notes pour ne rien oublier et suivre le tout. Sans compter les évaluations qui sont suggérées et qui seront faites dans les prochaines semaines, certaines à la demande du médecin et qui seront réalisées à sa clinique, d'autres seront faites par le

personnel de l'école, d'autres par un ergothérapeute. Dans ce dernier cas, les parents ont été informés que, s'ils n'ont pas d'assurances pour couvrir ce genre de services, la direction pourra leur organiser l'affaire...

Une équipe complète donc gravite autour d'un enfant pour assurer de bien cibler les difficultés et de lui offrir ensuite les services appropriés pour assurer sa réussite, le tout, en conformité avec la Loi sur l'instruction publique, notamment.

Le père, qui travaille dans un syndicat d'enseignantes et d'enseignants, notamment à tenter de faire appliquer les règles du service aux élèves, n'en revient pas. Il se croit dans un rêve. La commission scolaire voisine de celle qui est son employeur réussit à mobiliser l'ensemble de ces spécialistes, sans que les parents ou l'enseignante aient à se battre becs et ongles pour s'assurer de la réussite de l'enfant... Euh... Il est où le problème?

Si vous ne l'aviez toujours pas deviné, ce père, c'est moi. Comment expliquer ce monde de différences entre la CSVDC et la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe (CSSH)? J'imagine que tout n'est qu'une question de choix et d'organisation. Des réponses précises? Je n'en ai pas. Je ne peux que constater. En conséquence, collègues enseignantes et enseignants, soyez assurés que nous poursuivrons la lutte pour que vous puissiez bénéficier des mêmes avantages, comme prévu, parce que, maintenant, nous savons que c'est possible.

Salutations syndicales!

Éric Bédard, président

Aidez-nous à vous aider

Bonjour à tous,

Par la présente, je souhaite vous faire part de conseils simples qui pourraient vous être d'une grande utilité en cas de « mésentente » avec notre employeur.

1- Les traces écrites :

Conservez des traces écrites de vos discussions avec votre direction ou les autres représentants de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC). Le but est de pouvoir démontrer qu'il y a eu échange et de pouvoir dire clairement ce qui avait été entendu. Lorsque vous avez une discussion, avec votre direction ou un représentant de la CSVDC, vous pouvez tout simplement envoyer un résumé de la conversation (les grandes lignes) par courriel. De cette manière, il sera plus facile de se souvenir de ce qui avait été convenu.

2- Ne pas attendre avant de questionner :

Dans le pire des cas, le

SEHY dispose de 90 jours, à partir du moment où un problème est constaté, pour déposer un grief. Dans le meilleur des mondes, le SEHY préfère pouvoir interpeller la CSVDC et s'informer avant d'effectuer le dépôt d'un grief. Il nous est difficile de faire des vérifications et des représentations adéquates lorsque nous sommes interpellés au jour 89. Il est toujours préférable de se laisser le temps d'agir. Aussi, le fait de vous informer rapidement pourrait vous éviter de devoir vivre avec les « j'aurais donc dû », par exemple, après avoir signé un nouveau contrat qui modifie les termes de votre contrat de retraite progressive à votre désavantage.

Vous conseillez certainement à vos élèves de ne pas attendre d'être dépassés avant de vous questionner; je pense que le même principe s'applique aux enseignants et à leur syndicat. Comme on dit : il n'y a pas de questions naïves!

3- Un contrat, c'est un contrat :

Au risque d'être redondante, je vous rappelle qu'un contrat entre la CSVDC et vous est un contrat que vous devrez honorer. Si vous avez des doutes ou des interrogations, vous devez vous informer avant de signer. Encore une fois, conservez des traces écrites. S'il s'agit d'une modification d'un document déjà signé, n'hésitez pas à comparer les deux documents. Le but n'est pas d'assombrir nos relations de travail, mais bien de les faciliter en minimisant les risques de malentendus.

Je termine en vous disant, sans grande originalité, que, dans le domaine des relations de travail comme dans bien d'autres d'ailleurs, il vaut mieux prévenir que guérir!

Sophie Veilleux, représentante des enseignants du secondaire

Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle

Bientôt, les enseignantes et les enseignants du préscolaire devront participer à l'Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle (EQDEM).

Concernant la libération accordée afin que vous puissiez remplir les questionnaires, voici les balises :

- Si vous répondez à 7 questionnaires et moins : ½ journée de libération;
- Si vous répondez à entre 8 et 18 questionnaires : 1 journée complète;
- Si vous répondez à 19 questionnaires et plus : 1 ½ journée complète.

Au besoin, n'hésitez pas à nous contacter si votre direction devait refuser de vous libérer pour effectuer ce travail.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Relations de travail et CSVDC : Coupures de traitement

La manière qu'a la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) d'effectuer les coupures de traitement est un irritant majeur pour les enseignantes et les enseignants que nous représentons. Le nombre de membres qui nous interpellent à ce sujet en témoigne. Comme vous le savez certainement, la CSVDC n'hésite pas à couper une **journée complète** aux enseignantes et aux enseignants qui s'absentent une journée, malgré qu'ils n'aient absolument rien à leur horaire, l'après-midi, par exemple. Pour plusieurs d'entre vous, cette manière de faire est injuste pour les enseignants. La CSVDC s'explique en indiquant que les enseignants sont payés pour 200 jours de travail. Lors de rencontres avec la CSVDC, le SEHY a proposé d'effectuer les coupures de traitement selon le nombre de périodes de cours et leçons

prévues à l'horaire. En guise d'exemple, au secondaire, cela représenterait 0,25 journée par période prévue en cours et leçons. Au primaire, il s'agirait de 0,2 journée par période prévue en cours et leçons. La CSVDC n'a pas démontré d'ouverture quant à cette solution. Selon sa prétention, il arrive que l'ensemble des minutes prévues à l'horaire excède une journée. Et, lorsque cela arrive, la CSVDC souhaiterait couper plus qu'une journée!

En guise d'arguments supplémentaires, nous avons rappelé à nos vis-à-vis de la CSVDC que les enseignants travaillent régulièrement en dehors de leur horaire sans rémunération supplémentaire (préparation de cours, appels aux parents, corrections, entrée de notes dans GPI, lecture de courriels, etc.) De plus,

nécessairement, le temps de correction (par exemple) qui était prévu lors de la journée d'absence sera repris plus tard. La CSVDC nous entend, mais elle ne peut pas adhérer à cette manière de faire.

Malgré tout, la CSVDC est ouverte à rediscuter de la problématique avec le SEHY. Le 10 février dernier, j'ai d'ailleurs confirmé, par courriel, au Service des ressources humaines, que « considérant les problématiques entourant les coupures de traitement effectuées par la CSVDC, nous nous rendons disponibles pour, souhaitons-le, régler cette problématique. »

Évidemment, nous vous informerons des développements dans ce dossier.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Politique d'achats groupés : Réponses de la CSVDC

Lors de la rencontre des commissaires du 24 janvier dernier, nous avons eu le bonheur d'avoir des réponses aux questions que nous avons posées en décembre, ainsi qu'à ma lettre d'opinion parue dans *la Voix de l'Est* le même jour. En prime, le directeur général et le président des commissaires se sont félicités de la politique d'achats groupés qui, selon eux :

- N'apporte que des avantages financiers à la CSVDC;
- Étant gérée par du personnel administratif (lire « secrétaire »), libère complètement de cette tâche administrative (procéder aux commandes) le personnel enseignant qui peut dès lors se consacrer entièrement aux services aux élèves et à leur réussite;
- Etc.

Cette politique sera donc conservée, tenons-nous-le pour dit.

Le directeur général a même fait une intervention spéciale pour expliquer, tableau à l'appui projeté sur TBI, que ma lettre d'opinion du 24 janvier était ni plus ni moins qu'un tissu de faussetés et d'erreurs. Notamment, je n'avais pas compris que la différence de prix

entre les cartons à 1 \$ chez Dollorama et à 7 \$ et des poussières chez Brault et Bouthillier, c'est parce qu'à 7 \$, c'était pour un paquet de 50 cartons chez Brault et Bouthillier... Je vous passe les détails, mais le directeur général a pris entre 20 et 30 minutes pour répondre aux interventions effectuées par les enseignantes et les enseignants, lors de la parole au public, et au contenu de ma lettre d'opinion parue dans *la Voix de l'Est* du 24 janvier 2017. Le moins qu'on puisse dire, c'est qu'ils ont travaillé à la CSVDC le 24 janvier!

Sur l'achat de savon à vaisselle industriel pour un local d'enseignants, ils ont mis cela sur le dos d'une erreur de bonne foi. Comme il y a un lave-vaisselle industriel à la cafétéria de cette école, et un lave-vaisselle domestique, la personne qui a passé la commande avait tenu pour acquis que c'était pour la cafétéria. L'erreur a été corrigée...

Pour celles et ceux qui sont familiers avec les rencontres des commissaires, vous comprenez que nous n'avons pas eu la chance de présenter d'autres incongruités résultant de la politique

d'achats groupés. Par exemple, nous aurions eu plusieurs autres exemples à présenter en réplique. Notamment, l'enseignante qui nous rapporte que le site Internet de l'entreprise où elle doit passer la commande ne permet de voir qu'une partie seulement des affiches disponibles. Or, parmi celles qu'elle peut acheter, l'enseignante doit choisir l'affiche qui lui permettra le mieux de passer ses notions en classe. Comment choisir lorsque l'affiche ne peut pas être vue? J'imagine que, si nous leur soumettons ce problème, les excellents administrateurs de la CSVDC trouveront une réponse qui nous permettra seulement de conclure, une fois de plus, que la politique d'achats groupés est la meilleure trouvaille qui soit depuis l'invention de la roue.

Nous vous encourageons encore à nous faire part des situations ridicules que vous vivez, quotidiennement, relativement à la politique d'achats groupés. Un jour, peut-être, quelqu'un entendra raison. Eh oui! Que voulez-vous, je suis un éternel optimiste!

Éric Bédard, président

Le concours héros : la liberté d'expression à l'honneur!



Cette année, le mouvement **héros** a mis sur pied un concours où la **liberté d'expression** est à l'honneur. Vous êtes invités à réaliser, avec vos élèves, un projet sur la liberté d'expression en y liant les cinq valeurs du mouvement **héros** : humanité, écociyoyenneté, respect, ouverture et solidarité. Un second volet du concours a été mis de l'avant cette année et s'adresse particulièrement aux élèves de 4^e ou 5^e secondaire, à l'éducation des adultes, en formation pro-

fessionnelle ou encore dans un parcours de formation axé sur l'emploi. Avec votre accompagnement, on leur demande de rédiger un texte d'opinion ou encore une lettre ouverte d'un maximum de 600 mots (ou moins de 3500 caractères) sur la liberté d'expression.

[Voici quelques dates importantes à retenir :](#)

- 24 mars : fin du concours
- Semaine du 3 avril : sélection des gagnants par le comité environnement de la FAE
- Semaine du 10 avril :

dévoilement des gagnants

- À partir du 18 avril : tournée de remise des prix dans les milieux.

De nombreux prix sont à gagner. Pour connaître le détail de ces prix et obtenir les dernières nouvelles du concours ou du mouvement **héros**, nous vous invitons à visiter la page Facebook intitulée [Mouvement héros – FAE](#).

Sandy Léonard, responsable de héros au SEHY

Échange de surveillances en sortie?

Plusieurs d'entre vous ont déjà vécu la situation suivante : votre direction vous a demandé d'échanger votre surveillance avec un collègue parce que vous serez en sortie scolaire. Une pratique qui semble courante dans plusieurs écoles.

Probablement parce que vous désirez rendre service, vous acceptez de bonne foi, croyant que c'est la bonne manière de faire. Prenons le temps d'y réfléchir. Vous êtes en sortie, donc en présence de vos élèves, et vous avez trouvé quelqu'un qui prendra votre place dans la cour d'école ce jour-là. Malgré tout, vous remettrez cette surveillance à votre collègue, à un autre jour convenu avec lui. À mes yeux, vous avez fait une surveillance en trop! Vous étiez déjà à surveil-

ler vos chers apprentis en sortie et vous vous êtes engagés à surveiller une fois de plus pour remettre votre surveillance, que vous ne pouviez pas faire parce que vous étiez en sortie, à votre collègue.

Tout ceci vous paraît complexe? Permettez-moi de clarifier les choses. C'est à votre direction d'assigner, ou non, quelqu'un pour vous remplacer dans la cour. Le cas échéant, la personne affectée à votre surveillance par votre direction devra être rémunérée au taux de la suppléance en tenant compte de votre statut. Attention, cette décision doit être prise **par** votre direction et non par votre propre initiative. Je vous réfère ici à la clause **8-6.02 c) « Tâche éducative »** de l'entente nationale (page 132).

Que faire si votre direction vous demande d'effectuer la surveillance d'un collègue qui s'absente à une sortie? Si une telle demande vous est faite, assurez-vous d'obtenir l'assignation de votre direction par courriel (traces écrites). De plus, je me permets de le répéter, vous devrez être payé au taux de la suppléance (en tenant compte de votre statut). Il ne tient qu'à vous de faire, ou non, **tout** ce que votre direction vous demande, même si cela ne relève pas de votre tâche. Demander à votre employeur de respecter votre contrat de travail n'est pas un signe de mauvaise foi. Faites-vous respecter et respectez-vous!

Au plaisir.

Josiane Piché, enseignante libérée

Votre retraite et le SEHY

Plusieurs membres nous sollicitent concernant leur éventuelle retraite, ce qui, en soi, est excellent. Certains membres souhaitent obtenir un rendez-vous afin, notamment, que le SEHY estime le montant de leur rente au moment de leur retraite. Nous souhaitons vous aviser que nous ne faisons pas cet exercice. Il s'agit d'un service d'ordre financier, et nous ne sommes pas conseillers financiers. Les conséquences d'une erreur de calcul pourraient être lourdes de conséquences pour le membre et le Syndicat. Imaginons un instant qu'entre les prévisions de calculs effectuées par un représentant du SEHY et la réalité, il y ait, par exemple, un écart de 5 000 \$; à qui reviendra la « faute »? Assurément au représentant du SEHY, et nous ne souhaitons certainement pas que vos cotisations syndicales servent à éponger certaines erreurs de calcul ou encore à débattre avec nos propres membres dans une quelconque cour de justice afin de savoir à qui est la faute. Afin d'effectuer les calculs, un outil existe sur le site de Retraite Québec. Cet [outil de calcul](#) vous permet de simuler vos revenus à la retraite.

De plus, Retraite Québec a produit un document de type [questions-réponses](#). Concernant les assurances à la retraite, l'Association des personnes retraitées de la Fédération autonome de l'enseignement ([APRFAE](#)) a produit un excellent document d'informations.

Évidemment, nous sommes disponibles afin de vous informer, de manière générale, quant aux dispositions liées à la retraite, de notre contrat de travail. Concernant les modifications qui ont eu lieu dans [l'entente nationale](#), voici, notamment, ce que l'on retrouve à la page 359 (annexe L) :

« 2) Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3) Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou

après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans. »

De plus, on nous questionne régulièrement quant à la pertinence ou non de racheter des années de service. Votre conseiller financier est la personne qui a la compétence de répondre à cette question en se basant sur votre dossier personnel et votre situation financière personnelle.

Les personnes qui planifient prendre leur retraite dans les prochaines années peuvent aussi participer au séminaire de préparation à la retraite organisé annuellement par l'APRFAE. Ce séminaire vise les enseignantes et les enseignants qui prévoient prendre leur retraite d'ici quatre ans et moins. Votre conjointe ou votre conjoint peut aussi y assister, mais elle ou il devra payer le coût de son inscription.

Finalement, vous pouvez demander le *portfolio* produit par l'APRFAE en leur écrivant à retraites@aprfae.ca ou en leur téléphonant au 514 666-6969.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Arrêt de travail pour raisons médicales

Plusieurs de nos membres nous interpellent sur la politique appliquée par la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) lors d'un arrêt de travail pour raisons médicales. En effet, il appert que, lorsqu'il n'y a pas de diagnostic sur le billet d'arrêt de travail signé par le médecin, la CSVDC retient les versements de prestations d'assurance-salaire jusqu'à ce que l'enseignante ou l'enseignant visé présente un billet médical sur lequel un diagnostic est indiqué.

Considérant la difficulté rencontrée par plusieurs de nos membres d'avoir un rendez-vous chez le médecin, il y a lieu de prendre quelques précautions lors d'un arrêt de travail signé par le

médecin, ne serait-ce que pour éviter d'avoir à reprendre un rendez-vous dans le seul but d'obtenir un billet avec un diagnostic médical et pour éviter aussi une interruption des versements de prestations d'assurance-salaire.

Ce que nous comprenons ici, c'est que plusieurs de nos membres demandent d'emblée au médecin de ne pas indiquer de diagnostic sur le billet d'arrêt de travail parce qu'ils évaluent, à raison, que leur direction d'école ou direction adjointe n'a pas à connaître les détails de leur vie personnelle. Je suis tout à fait d'accord avec cette analyse. Sachez que ce qui est prévu, c'est

d'aviser l'employeur, donc, le service des ressources humaines de la commission scolaire. En cas d'arrêt de travail décidé par le médecin, assurez-vous donc que ce dernier indiquera un diagnostic sur votre billet d'arrêt de travail. Tout ce que vous avez à faire ensuite, c'est de faire parvenir ce billet du médecin directement au service des ressources humaines de la CSVDC ou de le remettre à votre direction dans une enveloppe cachetée, sur laquelle vous avez pris le soin d'indiquer que c'est à l'attention de la direction des ressources humaines de la CSVDC. Cette façon de procéder aura l'avantage de vous éviter des délais dans le versement des prestations d'assurance-salaire.

Éric Bédard, président

Pour nous joindre

Présidence

Éric Bédard : ericbedard@sehy.qc.ca

Premier vice-président :

martinlaboissonniere@sehy.qc.ca

Représentante du secondaire :

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

Sans frais: 1-877-293-3521

Télécopieur: 450-375-0407

Site Web du SEHY :

www.sehy.qc.ca

Courriel : info@sehy.qc.ca

Dates à retenir

Conseil fédératif :

- 22, 23 et 24 mars 2017 à Laval;
- 20 et 21 avril 2017 à Vaudreuil-Dorion;
- 17, 18 et 19 mai 2017 à Granby;
- 14, 15 et 16 juin 2017 à Gatineau;
- Journée internationale des femmes : 8 mars 2017.



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*