SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

L'ÉCLAIR

VOLUME XXXX
NUMÉRO 4
LE 21 DÉCEMBRE 2017

Nous ne sommes pas la propriété de l'employeur 1-2

Violence dans les écoles : TOLÉRANCE 0 selon la CSVDC! 3

Allègements de tâches vs avancement d'échelon salarial 3

Pénurie de suppléants? Qui doit remplacer? 3

Ajustement des taux de suppléance 4

Être ou ne pas être membre... Là est la question! 5

Vérifier son relevé de paie, c'est important! 5

Retour sur le Séminaire de préparation à la retraite 6

Renouvellement d'assurances 2018 7

Joyeuses Fêtes! 8

Nous ne sommes pas la propriété de l'employeur

Plusieurs situations malheureuses nous sont rapportées et nous convainquent que la CSVDC en est venue à se convaincre que nous, enseignantes et enseignants, lui appartenons, et qu'elle peut disposer de notre personne comme bon lui semble. Surprenant? Peut-être pas tant que ça. Attendez voir, avec ces quelques exemples…

Un enseignant en arrêt de travail était en allègement de tâche à 80 %. Cet enseignant profitait de ses deux journées de congé (par dix jours de travail), pour prendre ses rendez-vous (médicaux, dentiste pour ses enfants, etc.) personnels. En conséquence de son arrêt de travail, la CSVDC a convoqué l'enseignant chez un médecin pour le faire évaluer, ce qui est son droit. Le problème est que cette convocation a été faite sans que l'enseignant soit consulté pour vérifier s'il était disponible. Or, l'enseignant avait déjà un rendez-vous avec un spécialiste de la santé ce jour-là. Comme il n'a pas le pouvoir d'ubiquité, il a indiqué à la CSVDC qu'il n'était pas disponible. Réaction de la personne responsable du dossier à la Commission scolaire : « Vous irez voir le médecin que nous vous avons assigné et au moment où nous vous avons convoqué faute de quoi, vous devrez payer les coûts que nous devrons assumer pour ce rendez-vous manqué et vous vous exposerez à d'autres conséquences ». Vraiment? Qu'elle serait votre réaction si un de vos proches se faisait traiter ainsi par son employeur? Est-ce acceptable? Est-ce respectueux? Est-ce digne d'un bon employeur? Absolument pas. Grands bonzes de la CSVDC, sachez que cet enseignant n'est pas votre propriété. Il a une vie en dehors du travail et il se trouve qu'il prenait justement deux jours à ses frais, avec votre accord, soit dit en passant.

Une enseignante se voit imposer, par sa direction, une rencontre avec des collègues en dehors de l'horaire qui lui a été remis le 15 octobre. Lorsqu'elle questionne la direction sur le moment où ce temps de travail lui sera remis ou comment elle sera compensée, la direction lui dit que cette rencontre fait partie de sa tâche et qu'il n'y aura pas de compensation. Ah oui? Pouvez-vous nous dire à quoi servent les grilles horaires dans ce cas?

Des enseignantes assignées à une visite au Cégep avec des élèves, de 10 h à 15 h, sans possibilité de quitter ce lieu pour dîner, se voient refuser le remboursement (moins de 10 $) de leur facture de dîner pris à la cafétéria. « Nous n'avons pas d'argent pour ça », leur a-t-on répondu, contrevenant ainsi aux règles de la loi sur les normes minimales du travail. À votre avis, est-ce que les représentants de la CSVDC apportent un lunch lorsqu'ils doivent travailler à l'extérieur du centre administratif?

Une direction exige d'enseignantes et d'enseignants qu'ils reprennent, lors de la présente année scolaire, du temps qu'ils n'auraient supposément pas fait lors de l'année scolaire précédente, sous peine de se voir sanctionnés. Imaginez la situation contraire : un enseignant qui veut se faire payer des heures supplémentaires pour une année scolaire terminée. Bonne chance (même lorsqu'il s'agit de l'année scolaire en cours)!

Nous ne sommes pas la propriété de l'employeur (suite)

De plus en plus d'enseignantes et d'enseignants qui prennent une journée de congé de maladie se font appeler par la direction qui exige qu'ils entrent malgré tout au travail parce qu'on n'a pas réussi à trouver de suppléant.

Plusieurs enseignantes et enseignants se voient exiger de la correction, entrée de notes, planifications de cours, etc., malgré qu'ils soient en arrêt de travail prescrit par leur médecin. Pourquoi la CSVDC et ses gestionnaires se comportent-ils ainsi? Mettez-vous un instant à leur place. Pourquoi s'en priveraient-ils? La très grande majorité de ces façons de faire ne sont pas contestées ou dénoncées par nos membres. Pourquoi s'arrêter en si bon chemin?

Vraiment, avec son attitude d'employeur digne de l'ère de la première phase industrielle au Québec, la CSVDC a réussi à se forger une réputation de très mauvais employeur. Nous recevons des témoignages de plus en plus nombreux en ce sens, et de partout au Québec. Nous recevons des témoignages de plus en plus nombreux de jeunes enseignantes et enseignants qui décident d'aller voir ailleurs pour se faire une place au soleil. Bravo! La relève, c'est important! On offre des bonis et des avantages pour recruter les meilleurs candidats à des postes de directions, mais il ne semble pas y avoir d'urgence à s'assurer de conserver (ou d'attirer) les bons candidats en enseignement.

Le pire, c'est que, plutôt que de s'attaquer au problème et de faire face à leurs responsabilités, les gestionnaires semblent préférer fermer les yeux sur ces situations inacceptables ou, pire, s'affairent à nier les faits, même lorsque ces faits leur sont rapportés par un groupe important d'enseignantes et d'enseignants d'une école, par exemple. En effet, lors du dernier dépôt à la direction générale d'une « liste d'irritants » par le SEHY concernant la gestion d'une direction d'école et d'une direction adjointe, les conclusions de la CSVDC ont été que ces directions « seraient plutôt victimes d'une vendetta personnelle d'un groupuscule d'enseignantes et d'enseignants insatisfaits de leur propre situation ». Dit autrement, on n'est pas à la veille d'un changement de pratique de la part des gestionnaires de la CSVDC. Vous savez, lorsque vous avez la certitude absolue que vous possédez la vérité…

En attendant, les problèmes de recrutement d'enseignantes et d'enseignants qualifiés vont en grandissant pour la CSVDC. Idem pour la banque de suppléants. Ceci dit, j'ignore ce qu'il en est pour les autres corps d'emplois. Je sais, cependant, que, pour les enseignantes et enseignants, c'est la catastrophe.

Je ferai donc à l'employeur une suggestion de résolutions du Nouvel An. La première chose à faire pour la CSVDC, si elle veut régler une bonne partie de ses problèmes, ce serait de cesser de considérer ses employés comme sa propriété. Le jour où elle réussira cet exploit (dans l'état actuel des choses, ce sera vraiment de l'ordre de l'exploit pour notre employeur), plusieurs des problèmes de cet employeur se règleront d'eux-mêmes. Mais bon, s'ils font de ce conseil la même chose que du reste, j'évalue entre minces et nulles les chances qu'il soit appliqué.

Éric Bédard, président

Violence dans les écoles : TOLÉANCE 0 selon la CSVDC!

Le 23 août dernier, dans le cadre d'une journée d'audition dans le dossier d'une enseignante congédiée, le directeur général de la CSVDC, M. Éric Racine, a agi comme témoin de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC).

Lors de son témoignage, M. Racine a affirmé que « […] c'est tolérance 0, la violence à la CSVDC […] »

Considérant la détresse des enseignants et des élèves de plusieurs écoles, qui doivent faire face à des problématiques de violence au quotidien, en se faisant répondre « qu'il n'y a pas de solution miracle, que c'est comme ça dans d'autres écoles, qu'il n'y a pas d'argent pour plus de services, etc. », il est difficile de comprendre comment le directeur général de la CSVDC a pu tenir un tel discours!

Monsieur Racine, que voulez-vous dire lorsque vous dites que « la violence à la CSVDC, c'est tolérance 0? » Que faites-vous pour les enseignants et leurs élèves qui la subissent quotidiennement? Que faites-vous, concrètement, afin de vous assurer que le plan de lutte pour contrer la violence et l'intimidation est respecté et appliqué dans chaque école?

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Allègements de tâches vs avancement d'échelon salarial

Attention! Depuis la signature de l'entente nationale 2015-2020, si vous souhaitez avancer d'échelon salarial, vous devrez travailler au moins **155 jours** (clause 6-4.02, au premier paragraphe de la page 111 de l'entente nationale).

Donc, si vous n'avez pas encore atteint l'échelon 17 et que vous demandez, par exemple, un allégement de 30 %, vous n'avancerez pas d'échelon l'année suivante (200 jours – 60 jours (allégement) = **140 jours** de travail).

Soyez vigilant.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Pénurie de suppléants? Qui doit remplacer?

Nous désirons vous rappeler la clause 8-7.11 concernant la suppléance. Voici cette clause que vous trouverez à la page 55 de l'entente locale :

« 8-7.11 SUPPLÉANCE

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. »

Les étapes de cette disposition doivent être respectées. Si vous constatez que l'ordre prévu à la clause 8-7.11 n'a pas été suivi et que vous avez été lésé, n'hésitez pas à nous en faire part.

Nous solliciterons, d'abord, la CSVDC afin qu'elle vous paye pour la suppléance qui ne vous aurait pas été offerte. Si la CSVDC devait refuser de vous payer, nous déposerions un grief afin de nous assurer que vos droits soient protégés. Évidemment, nous réclamerons à la CSVDC, notamment, le montant d'argent qui, selon nous, vous est dû.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Ajustement des taux de suppléance

Nous tenons à vous informer qu'une erreur a été constatée pour les taux de la suppléance qui figurent à l'entente nationale (clause 6 -7.03). Je vous transmets donc le tableau corrigé.

6-7.03

A) La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré de la façon suivante :

Durée de remplacement dans une journée / Périodes Concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes[1]	entre 151 minutes et 210 minutes[2]	plus de 210 minutes[3]
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	39,28 $	98,20 $	137,48 $	196,40 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	39,87 $	99,68 $	139,55 $	199,35 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	40,57 $	101,43 $	142,00 $	202,85 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	41,38 $	103,45 $	144,83 $	206,90 $
À compter du 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	42,43 $	106,08 $	148,51 $	212,15 $

L'entente prévoit aussi que « la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit, à titre de rappel de traitement, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre

- le traitement qu'elle ou il aurait dû recevoir en vertu du paragraphe A) de la clause 6-7.03 pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 et la date d'entrée en vigueur du présent accord;

ET

- le traitement auquel elle ou il a eu droit en vertu de cette même clause pour cette même période. »

Les enseignants, qui ont agi à titre de suppléants occasionnels, recevront donc un ajustement de leur rémunération. Nous invitons les enseignants concernés à porter attention à leurs relevés de paie.

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

[1] Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 2,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

[2] Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 3,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

[3] Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

Être ou ne pas être membre... Là est la question!

À titre d'enseignant de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC), vous payez des cotisations syndicales au SEHY que vous soyez membre ou non; c'est le principe de la formule Rand. Certains seront peut-être étonnés d'apprendre que le fait de payer des cotisations syndicales ne fait pas de vous des membres en titre du SEHY.

Vous vous demandez à quoi sert d'être membre? Un avantage certain est le droit de voter lors des instances du SEHY. Puisque nous aurons à négocier une nouvelle entente locale avec la CSVDC cette année, je vous informe que vous devrez être membre du SEHY pour pouvoir voter.

Quoi faire pour devenir membre? Vous devrez remplir le formulaire d'adhésion et le faire parvenir à Mme Emilie Lacasse (lacassee@csvdc.qc.ca) pour les enseignants du secondaire et du secteur des adultes ou à Mme Suzanne Leclaire (leclairee@csvdc.qc.ca) pour les enseignants du préscolaire et du primaire.

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

Vérifier son relevé de paie, c'est important!

Je tiens à vous rappeler qu'il est important de vérifier votre relevé de paie. Bien que je convienne que « la bête » peut être difficile à apprivoiser, il pourrait être coûteux de l'ignorer. Une problématique constatée rapidement est souvent plus facile à régler qu'un problème qui persiste dans le temps.

Sachez que l'entente locale prévoit que la Commission scolaire peut récupérer des sommes qui ont été versées en trop. La Commission scolaire pourra récupérer les sommes versées en trop depuis les six derniers mois.

À l'inverse, si vous tardez trop, vous pourriez perdre des sommes qui auraient dû vous être versées.

Pour plus d'informations, je vous invite à prendre connaissance des clauses 6-9.00 de l'entente locale 2012 et suivantes ,aux pages 48 et 49.

Sophie Veilleux, trésorière et représentante des enseignants du secondaire
sophieveilleux@sehy.qc.ca
450-375-3521

Retour sur le Séminaire de planification à la retraite

Les 24 et 25 novembre 2017 s'est tenu le Séminaire de planification à la retraite, au Verger Champêtre de Granby. Ce séminaire était organisé par l'association des personnes retraitées de l'enseignement (APRFAE). Les participants présents, au nombre d'une trentaine, ont reçu nombre de renseignements sur les assurances, les testaments, les placements et les avantages de faire partie de l'APRFAE.

Au sortir de cette rencontre, les membres se sont déclarés fort satisfaits de tous les renseignements reçus.

Martine Roberge, APRFAE

Renouvellement d'assurances 2018

FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE) - CONTRAT 9995

ASSURANCES COLLECTIVES
CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 2018
RÉSUMÉ DES TAUX PAR PÉRIODE DE 14 JOURS *

GARANTIES D'ASSURANCE	TAUX AU 01/01/2017 **	TAUX DE RENOUVELLEMENT AU 01/01/2018 **				Variation
Vie de base de l'adhérent - *1er 10 000 $ obligatoire avec droit de retrait (selon le montant d'assurance)*						
i) 10 000 $	0,42 $	0,31 $				-26,2%
ii) 25 000 $	1,05 $	0,78 $				-26,2%
Vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge - *Facultative (par famille)*	0,70 $	0,53 $				-24,3%
Vie additionnelle de la personne adhérente ou de la personne conjointe *(par 1 000 $ d'assurance)*		Homme		Femme		
		Non fumeur	Fumeur	Non fumeuse	Fumeuse	
- Moins de 30 ans		0,020 $	0,034 $	0,008 $	0,017 $	0,0%
- 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 $	
Salaire de longue durée - *Obligatoire (en % du salaire annuel)*	0,881%	0,908%				3,1%
Assurance maladie - *Obligatoire*						
- Maladie 1						
- Individuelle	35,79 $	36,59 $				2,2%
- Monoparentale	52,26 $	53,44 $				2,2%
- Familiale	86,09 $	88,02 $				2,2%
- Maladie 2						
- Individuelle	47,88 $	48,95 $				2,2%
- Monoparentale	72,19 $	73,80 $				2,2%
- Familiale	117,10 $	119,73 $				2,2%
- Maladie 3						
- Individuelle	63,42 $	64,84 $				2,2%
- Monoparentale	95,39 $	97,53 $				2,2%
- Familiale	152,06 $	155,47 $				2,2%
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 :	70 000 $
Montant d'assurance vie :	25 000 $
Salaire de longue durée :	Oui

Assurance maladie :	Maladie 1			Maladie 3		
	**Régime au 01/01/2017 ** **	**Renouvellement au 01/01/2018 ** **		**Régime au 01/01/2017 ** **	**Renouvellement au 01/01/2018 ** **	
PROTECTION	**Coûts**	**Coûts**	**Variation**	**Coûts**	**Coûts**	**Variation**
Individuelle	60,56 $	61,82 $	1,26 $	88,19 $	90,07 $	1,88 $
Monoparentale	77,03 $	78,67 $	1,64 $	120,16 $	122,76 $	2,60 $
Familiale	110,86 $	113,25 $	2,39 $	176,83 $	180,70 $	3,87 $
Exemptée	24,77 $	25,23 $	0,46 $	24,77 $	25,23 $	0,46 $

* 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.

© Samson Groupe Conseil inc.

Joyeuses Fêtes!

Nous désirons profiter de cette parution du dernier numéro de *l'Éclair* de l'année 2017 pour vous souhaiter un temps des Fêtes riche de belles émotions et d'événements heureux auprès des êtres qui vous sont les plus chers. Nous espérons aussi que vous prendrez le temps de ne rien faire et de vous ressourcer afin que nous vous retrouvions en pleine forme au retour du congé des Fêtes pour entamer une nouvelle année qui, nous le souhaitons, s'annoncera des plus heureuses.

L'équipe du SEHY

La parole aux membres

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

Pour nous joindre

Président
Éric Bédard : ericbedard@sehy.qc.ca

Premier vice-président
Martin Laboissonnière :
martinlaboissonniere@sehy.qc.ca

Trésorière et représentante du secondaire
Sophie Veilleux : sophieveilleux@sehy.qc.ca

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

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

Téléphone: 450-375-3521
Télécopieur: 450-375-0407
Site Web du SEHY :
www.sehy.qc.ca
Courriel : info@sehy.qc.ca

Dates à retenir

Conseil fédératif :

- **10 janvier 2018 à Laval;**
- **21, 22 et 23 février 2018 à Granby.**

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