SEHY
SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

L'ÉCLAIR

VOLUME XXXIX
NUMÉRO 4
LE 24 NOVEMBRE 2016

Décision favorable du tribunal administratif du travail (TAT) 2
Questions du SEHY... Réponses de la CSVDC : « On vous fera un suivi! » 2
À qui va cette suppléance? 3
Votre relevé de participation au RREGOP 3
Élections de deux membres du SEHY au niveau de la FAE 4
Séminaire de planification à la retraite 4
Votre % d'allègement de tâche (et *les mains tendues* de la CSVDC...) 5
SEHY-employeur 5
Présence du SEHY à la consultation régionale sur la réussite éducative 6

On n'arrête pas d'apprendre

À toute chose malheur est bon, disait l'autre. Diantre! Pour une organisation syndicale, le malheur, c'est recevoir une plainte en vertu de l'article 47.2 du Code du travail, notamment. Plus grand malheur encore pour le SEHY, ce serait d'être condamné par un juge administratif du tribunal administratif du travail (TAT). Une condamnation, ce serait la preuve de notre échec à servir nos membres.

Les 6 et 14 octobre derniers, nous nous sommes respectivement retrouvés face à deux de nos membres qui nous attaquaient en vertu de l'article 47.2 du Code du travail. Ces deux processus judiciaires nous ont permis d'apprendre bien des choses, notamment, des mauvaises nouvelles pour nos membres. En effet, au Québec, une organisation syndicale n'a pas à être parfaite en toute chose. En soi, ceci est plutôt rassurant pour celles et ceux qui y travaillent. La perfection, ce n'est jamais facile à atteindre, voire impossible, et c'est très exigeant. Il deviendrait probablement difficile de recruter des candidats aux postes si nous devions toujours être parfaits. Mais attendez voir…

Nous avons aussi appris, et ici, c'est beaucoup plus inquiétant, qu'une organisation syndicale, et les personnes qui y travaillent, peuvent être négligentes, tout en ne risquant pas de se faire condamner par le TAT. Nous ne risquons la condamnation que si le membre qui nous fait des reproches réussit à prouver que nous avons fait preuve de **négligence grave**. Voici ce que vous retrouverez sur le site Web du TAT : « Un salarié qui croit que son association agit de **mauvaise foi**, de **façon arbitraire** ou **discriminatoire** ou fait preuve de **négligence grave** à son endroit peut porter plainte contre son syndicat auprès de la Commission des relations du travail. » Ensuite, le travailleur devra en faire la preuve, ce qui n'est pas une mince affaire.

Par exemple, vous avez contacté un employé du syndicat, conseiller syndical de son état, pour vous enquérir de vos droits. Malgré plusieurs appels et envois de courriels, vous n'avez jamais eu les réponses à vos questions, aucun grief n'a été rédigé pour protéger vos droits, vous vous êtes donc fait royalement avoir par l'employeur. Parfois, ce sont des milliers de dollars qui sont en jeu. Négligence? Certes! Grave? Peut-être pas. En effet, devant le tribunal, on vous demandera si vous avez exigé de votre représentant syndical le dépôt d'un grief pour protéger vos droits. Si vous répondez oui, on vous demandera d'en faire la preuve. Vous avez envoyé un courriel avec accusé de lecture? Vous avez exigé une intervention de votre syndicat pour protéger vos droits en lui envoyant une missive par courrier recommandé? J'espère pour vous que vous pourrez en faire la preuve. Dans le cas contraire, vos chances de succès devant le tribunal sont probablement entre minces et nulles. Votre syndicat sera intouchable. L'employé du syndicat fautif le sera tout autant… Frustrant vous dites?

Ces malheureuses expériences des 6 et 14 octobre derniers devant le TAT ont fait ressurgir de bien mauvais souvenirs à ma mémoire. En 2000, injustement suspendu cinq jours sans salaire par l'employeur, après que l'employé-conseil en poste m'ait indiqué que je méritais ce que j'avais eu, j'avais dû informer le SEHY et l'employé que j'entamerais des poursuites pour les forcer à défendre mes droits. Résultat : deux ans plus tard, la sentence arbitrale 7376 forçait l'employeur à me rembourser mes cinq jours de salaire plus 15,5 % d'intérêts. À l'automne 2008, j'ai dû à nouveau exiger de mon syndicat qu'il protège mes droits en indiquant à l'employée-conseil à qui je m'adressais que je poursuivrai le SEHY et que je porterais plainte à son ordre professionnel en cas de négligence de sa part dans la défense de mes droits. Elle avait donc déposé un grief. Résultat : deux ans plus tard, après avoir envoyé une nouvelle lettre par courrier recommandé au SEHY pour demander où en était mon dossier, un dépôt supplémentaire de 984 $ et des poussières a été fait sur ma paie dans les jours suivants. Cet argent, je ne l'avais pas volé. Il était à moi.

Ces malheureux souvenirs, doublés des expériences des 6 et 14 octobre derniers devant le TAT, suscitent en moi une colère que vous n'imaginez pas. Je suis incapable de la décrire. Il faut la vivre pour comprendre.

Pour l'heure, je ne peux que vous inviter à suivre judicieusement les conseils de nos collègues Martin Laboissonnière et Sophie Veilleux, notamment dans les autres textes que vous pourrez lire au présent *Éclair*, mais aussi les conseils qu'ils vous donnent dans les échanges de courriels qu'ils ont avec vous. Conservez des traces écrites!

À bon entendeur salut!

Éric Bédard, président

Décision favorable du tribunal administratif du travail (TAT)

Récemment, soit le 4 novembre dernier, nous étions présents devant le tribunal administratif du travail (anciennement la Commission des lésions professionnelles ou CLP) à Saint-Jean-sur-Richelieu.

Dans ce dossier, la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) contestait une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST) rendue en décembre 2015, à la suite d'une révision administrative. Cette décision avait été favorable, évidemment, à l'enseignante.

La CSVDC avait comme témoin expert nul autre qu'un de ses médecins, soit M. Gaétan Langlois. Nul doute que les coûts reliés à la présence du médecin expert de la CSVDC, lors de cette audition, ont dû être importants. De plus, la CSVDC avait un procureur, Me Charles Michaud. Finalement, Mme Véronique Parent, agente d'administration au service des ressources humaines de la CSVDC, était aussi présente lors de cette contestation de la part de l'employeur.

Dans son jugement, le juge administratif a, notamment, rejeté la contestation de la CSVDC et a confirmé que la décision rendue par la CSST en décembre 2015 était la bonne.

Dans cette affaire, l'enseignante que nous avons accompagnée avait un dossier très étoffé. Des traces écrites en abondance, notamment, un courriel qui a été fort utile, c'est-à-dire celui qu'elle a envoyé à sa direction la journée même de l'accident qu'elle a subi.

Nous n'insisterons jamais assez quant à l'importance d'obtenir et de conserver des traces écrites dans vos communications, et particulièrement avec l'employeur.

N'oubliez jamais que les paroles s'envolent… mais que les écrits restent.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Questions du SEHY... Réponses de la CSVDC : « On vous fera un suivi! »

Lors de la réunion du comité paritaire EHDAA que nous avons eue le 10 novembre dernier, les représentants de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) ont réussi à atteindre un nouveau sommet. En effet, la CSVDC a multiplié les : « on vous fera un suivi… » à un nombre important de nos questions. Ce fut la rencontre pour laquelle, au meilleur de mes souvenirs, le SEHY a obtenu le moins de réponses de la part de la Commission scolaire.

Évidemment, nous comprenons qu'à certaines questions, les représentants de la CSVDC ne connaissent pas les réponses et nous ne nous attendons jamais à ce que toutes nos questions obtiennent des réponses sur-le-champ. C'est tout à fait normal que cela se produise.

Nous avons beau leur rappeler que nos questions proviennent, la plupart du temps, de membres que nous représentons et que, lorsque les délais de réponses sont particulièrement longs, il est d'une évidence que cela n'aide en rien « l'indice de satisfaction » envers l'employeur.

À bon entendeur!

Martin Laboissonnière, premier vice-président

À qui va cette suppléance?

Nous sommes souvent interpellés par des enseignants par rapport à l'octroi de périodes de suppléance. La clause 8-7.11 de l'entente locale prévoit qu' « 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)? Est-ce qu'on les considère comme un tout ou si chaque pavillon est considéré comme étant une école? Lors de la rencontre du comité de relations de travail (CRT) du 3 novembre dernier, le SEHY a posé la question à la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC). La CSVDC nous a assuré que les pavillons d'une école institutionnalisée (fusionnée) sont considérés 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 votre secrétaire d'école de votre intérêt pour faire de la suppléance.

Sophie Veilleux, représentante des enseignants du secondaire

Votre relevé de participation au RREGOP

Nous vous invitons à regarder attentivement votre relevé de participation au RREGOP lorsque vous le recevrez.

Il se pourrait que des erreurs s'y glissent. Les données qui sont transmises à Retraite Québec proviennent de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC).

Si vous deviez constater une erreur, vous devez interpeller Mme Nathalie Gagnon (gagnonna@csvdc.qc.ca) de la CSVDC. Évidemment, pour toutes communications avec les représentants de la CSVDC, nous vous invitons fortement à communiquer par courriel. C'est une excellente façon de conserver des traces écrites qui vous seront utiles, au besoin ou au moment opportun.

L'Employeur n'aime pas cette façon de faire, car celle-ci laisse… des traces.

Les paroles s'envolent... vous connaissez?

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Élections de deux membres du SEHY au niveau de la FAE

Nous désirons vous informer que deux enseignantes du SEHY ont été élues à un comité de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE).

Il s'agit de Mme Julie Dufresne-Choinière qui siégera au comité du fonds de résistance syndicale (FRS) et de Mme Alina Laverrière qui fera partie du comité des alliées et alliés pour la diversité sexuelle (CAADS).

Félicitations!

Martin Laboissonnière, premier vice-président

Séminaire de planification à la retraite

Les 18 et 19 novembre 2016 s'est tenu le Séminaire de planification à la retraite, au Centre d'Interprétation de la Nature du Lac Boivin (CINLB).

Malgré la température exceptionnelle de ces journées d'automne, les 35 membres présents semblaient très heureux de vivre ce séminaire. Les informations données par les représentants de la CARRA, de La Capitale, de l'Ordre des Notaires et de l'Association des personnes retraitées de la FAE (APRFAE) les ont rassurés et guidés, pour qu'ils puissent prendre une décision éclairée le moment venu. Les participants nous ont fait part de la pertinence de ces journées.

Lisette Beaulieu et Martine Roberge, représentantes régionales de l'APRFAE

Votre % d'allègement de tâche (et les *mains tendues* de la CSVDC...)

La Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) a décidé de changer sa *pratique passée* concernant le calcul des allégements de tâche.

Cette nouvelle façon de faire vise spécifiquement les enseignantes et enseignants du préscolaire et du primaire. Pourquoi? Selon mon humble avis, la CSVDC n'a pas aimé que le SEHY dénonce une situation pour laquelle une enseignante, depuis de nombreuses années, se faisait ni plus ni moins « rouler » par sa direction. De plus, la Commission scolaire n'a pas aimé que nous réclamions 1 % pour une enseignante qui devait avoir un allégement de 10 % alors que la CSVDC lui a « accordé » un allégement de 11 % (l'enseignante était en droit de réclamer ce 1 % - 1 % de 76 486 $ représente tout de même 764,86 $). La CSVDC n'a vraiment pas aimé que nous fassions ces représentations. En réplique, elle a décidé d'appliquer une « nouvelle façon de calculer » les allégements de tâche, car il est désormais « impossible » de faire des tâches de 80 % ou de 90 % pour toutes celles et pour tous ceux qui en font la demande.

Par le passé, si vous avez fait, par exemple, une demande d'allégement de 10 %, vous aviez donc une tâche de 90 %. Dans les faits, cette année, vous devriez avoir une tâche correspondant à 87,79 % si vous avez une journée d'allégement de cinq périodes ou, toujours selon la nouvelle façon de calculer de la CSVDC, vous devriez avoir une tâche de 90,24 % si vous avez une journée d'allégement de quatre périodes.

Or, la Commission scolaire calcule maintenant votre allégement en fonction des périodes de cours et leçons que vous donnez. Vous comprendrez que ce pourcentage n'est plus égal à 10 %. Pourtant, la CSVDC a toujours réussi, par le passé, à faire des tâches de 90 %, car la demande d'allégement est faite en fonction de la tâche éducative (cours et leçons, surveillance, encadrement, récupération et activités étudiantes). Or, cette année, la Commission scolaire tient compte seulement des cours et leçons. Si rien n'est fait, vous permettez à l'employeur de récupérer 2,21 % de votre salaire annuel. Si vous êtes payé à l'échelon 10, par exemple, eh bien, vous laissez l'employeur vous soutirer environ 1 280 $. Si vous êtes rémunéré à l'échelon 17, ce « manque à gagner » est d'environ 1 700 $.

Fait étonnant, la CSVDC n'a pas renseigné les enseignantes et les enseignants qu'elle irait de l'avant avec cette nouvelle façon de calculer. Pour plusieurs d'entre vous, la CSVDC vous a même soutiré de l'argent sur une paye, en septembre 2016, en « rétroagissant » jusqu'à la première paye de l'année, car elle a « réajusté » sa façon de calculer.

La Commission scolaire a, je présume, « réalisé », vers la mi-septembre, que sa façon de calculer venait de changer…

Devant l'entêtement des représentants de la CSVDC à ne pas vouloir faire marche arrière, le SEHY devrait déposer, sous peu, un grief collectif dénonçant cette façon de faire.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

SEHY-employeur

Dans le cadre du conflit de travail qui opposait le SEHY-employeur et le SEESOCQ (syndicat représentant notamment nos employées -conseils), nous sommes heureux de vous annoncer que, par le biais de la signature d'une entente de règlement dont les termes sont confidentiels, nous avons convenu d'abolir temporairement (jusqu'au renouvellement de la convention collective SEHY-SEESOCQ) les deux postes d'employées-conseils prévus à la convention collective SEHY-SEESOCQ.

En conséquence, nous avons de bonnes raisons de croire et d'espérer que nous avons réglé les principaux problèmes de relations de travail que nous avions avec certains des employées du SEHY. Si tout se passe comme prévu, il ne nous restera plus qu'à nous engager dans la négociation avec nos employées actuellement en poste, en vue du renouvellement de notre contrat de travail.

Éric Bédard, président
Sophie Veilleux, représentante des enseignants du secondaire

Présence du SEHY à la consultation régionale sur la réussite éducative

Le 14 novembre 2016, quelques membres du SEHY ont manifesté, avec d'autres membres des syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), à Valleyfield dans le cadre de la consultation régionale (région de la Montérégie) sur la réussite éducative. Ceux-ci n'ont pas manqué de rappeler que « l'expert dans la classe, c'est le prof ! »

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

SEHY
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 :

- **14, 15 et 16 décembre 2016 à Laval;**
- **8, 9 et 10 février 2017 à Granby;**
- **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.**

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