

## Fin du conflit de travail au SEHY

Consultation 2  
pour la négocia-  
tion natio-  
nale 2020!

Éducation à la 2  
sexualité : volon-  
tariat

Aidez-nous à vous 3  
aider

Rémunération 3  
possible pour  
votre stagiaire  
(3 900 \$)

Être ou ne pas 4  
être membre...  
Là est la question!

Informations im- 4  
portantes pour  
les nouveaux en-  
seignants

Informations 5  
« confidentielles »  
dans la salle du  
personnel; vrai-  
ment?

Allègements de 5-6  
tâche : assurance-  
salaire et... classes  
« régulières »!

Sur la base des mandats donnés par le Conseil des personnes déléguées et par l'Assemblée générale des membres, le Conseil d'administration du SEHY a décrété un lock-out pour les employés du SEHY le 4 juin dernier, dans le but de terminer la négociation pour le renouvellement de la convention collective. Le 13 novembre dernier, en assemblée générale extraordinaire des membres, les négociateurs du SEHY employeur ont reçu le mandat de l'Assemblée générale des membres du SEHY de signer l'entente de principe telle que présentée et de mettre fin au lock-out pour les employés du SEHY, ce qui fut fait.

Considérant la longue période de lock-out, nous croyons que les employés du SEHY seraient de retour au travail dès le lendemain, soit le 14 novembre. Cependant, nous avons

été avisés par courriel qu'elles seraient de retour au travail seulement le 19 novembre suivant, pour que leurs représentants syndicaux « aient le temps de leur expliquer les modifications importantes à la convention collective ».

C'est le 16 novembre dernier que la signature de l'entente s'est faite entre les négociateurs du SEHY employeur et les négociateurs du SEESOCQ (le syndicat de nos employées). Dès que l'entente a été signée, les représentants du SEESOCQ nous ont remis la lettre de démission d'Ariane, qui occupait le poste de secrétaire réceptionniste. Nous avons donc procédé, comme prévu à la nouvelle entente, aux démarches pour pourvoir ce poste régulier à temps partiel (trois jours par semaine). Le processus est en cours. Nous vous tiendrons informés des

résultats. Si tout va comme prévu, la nouvelle personne choisie devrait être en fonction au SEHY au retour des vacances des Fêtes, en janvier. Nous prendrons le temps nécessaire pour bien faire les choses.

Pour terminer, nous espérons que ceci mettra derrière nous cette période de turbulence. C'est en toute confiance que nous entrevoyons l'avenir, le tout, pour les meilleurs services possible aux membres du SEHY. Qui vivra verra.

**Éric Bédard, président**



## Consultation pour la négociation nationale 2020!

Nous souhaitons vous rappeler que la consultation pour la [négociation nationale 2020](#) se tiendra jusqu'au 9 décembre 2018. Nous comprenons que le temps et l'énergie sont des denrées rares, mais l'amélioration de nos conditions de travail passe, notamment, par la négociation de notre contrat de travail. Il est donc primordial de faire entendre votre voix afin de s'assurer que les mandats de la Fédération

autonome de l'enseignement (FAE) correspondent aux attentes des membres. Je vous invite donc à participer en grand nombre. Vous n'avez pas à répondre au questionnaire en une seule fois; il est possible de sauvegarder les réponses et de reprendre plus tard (avant le 9 décembre 2018 ☺). Les cartons de participation ont été distribués dans les écoles. Chaque carton a un **code unique**, il n'est

pas possible d'utiliser un code plus d'une fois.

Vous n'avez pas de carton? N'hésitez pas à nous interpeller (450-375-3521), et nous aurons le plaisir de vous aider.

Sincèrement,

**Sophie Veilleux,**  
trésorière



## Éducation à la sexualité : volontariat

Lors d'une rencontre avec certains représentants de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC), il nous a été dit que les enseignants devraient enseigner au moins deux des trois thèmes du programme d'éducation à la sexualité.

Or, sachez que, dans le cadre d'une rencontre tenue le 14 novembre dernier entre des représentants de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et

le ministre de l'Éducation, celui-ci a reconnu que **c'est sur une base volontaire** que les personnes s'engagent dans l'éducation à la sexualité. La FAE a demandé au ministre de lever la confusion qui existe à ce sujet chez certains acteurs du réseau de l'éducation.

Donc, si votre direction veut vous forcer à enseigner cette matière, n'hésitez pas à nous interpeller. Nous pourrions effectuer les rappels

nécessaires aux représentants de la CSVDC et à votre direction d'école afin que vous n'ayez pas à enseigner ce qui est prévu au programme d'éducation à la sexualité si vous n'êtes pas volontaire.

**Martin Laboissonnière,**  
premier vice-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 avec 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 avec 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 interpellé 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... »

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 niaiseuses!

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, trésorière

## Rémunération possible pour votre stagiaire (3 900 \$)

Vous recevez un stagiaire qui **effectue son dernier stage**? Sachez que celui-ci a droit, selon certaines conditions, à une rémunération de 3 900 \$. Afin d'obtenir davantage de renseignements, je vous invite à lire les informations concernant la [« demande d'admission au](#)

[Programme de valorisation des futures enseignantes et futurs enseignants](#) ».

Martin Laboissonnière,  
premier vice-président



## 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 devez être membre du SEHY pour pouvoir voter**. Il en va de même pour vous prononcer dans le cadre de la négociation nationale.

Quoi faire pour devenir membre? Vous devez remplir le formulaire

d'adhésion et le faire parvenir à M<sup>me</sup> Emilie Lacasse ([lacasssee@csvdc.qc.ca](mailto:lacasssee@csvdc.qc.ca)) si vous êtes enseignant du secondaire et du secteur des adultes ou à M<sup>me</sup> Suzanne Leclaire ([leclairee@csvdc.qc.ca](mailto:leclairee@csvdc.qc.ca)) si vous êtes enseignant du préscolaire et du primaire.

Sophie Veilleux, trésorière  
[sophieveilleux@sehy.qc.ca](mailto:sophieveilleux@sehy.qc.ca)

## Informations importantes pour les nouveaux enseignants

Vous êtes nouvellement employé par la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC)? Nous vous conseillons de ne pas tarder à faire parvenir vos documents officiels (brevet d'enseignement, diplôme, bulletins de notes, etc.). L'employeur a besoin de ces documents afin de, notamment, déterminer votre échelon salarial et de confirmer que vous êtes légalement qualifié. Négliger de transmettre les documents demandés pourrait vous faire subir des pertes salariales, entre autres.

Récemment, une représentante de la CSVDC m'informait que certains enseignants ne remettaient pas les documents deman-

dés, malgré plusieurs relances de la part de l'employeur. Tant et si bien que la CSVDC n'a pas pu émettre un contrat d'engagement à temps partiel à la suite d'un remplacement de plus de deux mois. En effet, l'article 23 de la Loi sur l'instruction publique (LIP) prévoit que, sauf certaines exceptions, un enseignant doit être légalement qualifié pour pouvoir obtenir un contrat d'engagement. Ces enseignants risquent d'avoir de mauvaises surprises lors de l'inscription à la liste de priorité d'emploi (LPE). Malheureusement, seules les journées de travail sous contrat sont considérées pour l'inscription à la LPE; les journées de suppléance ne

comptent pas. C'est aussi sans compter les différences (de rémunération et d'avantages sociaux) qui ont cours entre les suppléants occasionnels et les enseignants sous contrat à temps partiel.

Dans tous les cas, nous vous conseillons de faire parvenir les documents demandés rapidement. Vous n'avez pas à attendre de tout avoir en main avant de procéder à l'envoi; vous pouvez faire des envois à la pièce. Comme toujours, nous vous conseillons de procéder par courriel. **N'envoyez pas d'originaux.**

Sophie Veilleux, trésorière

## Informations « confidentielles » dans la salle du personnel; vraiment?

Il est fréquemment mentionné dans les écoles que les enseignants ne peuvent pas, notamment, nommer ou parler d'élèves ayant certaines particularités dans la salle du personnel, car il s'agirait d'informations dites confidentielles. On doit agir de façon « professionnelle », nous dirait-on.

Or, dans une récente sentence arbitrale rendue pour le dossier d'une enseignante congédiée à qui la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) reprochait, notamment :

« [d'avoir] fait preuve d'un manque de professionnalisme en révélant à du personnel non concerné et non impliqué, des informations de nature confidentielle concernant des élèves de [sa] classe [...] »,

l'arbitre est venu rappeler que :

« [...] le contexte de cette conversation [lui] apparaît capital dans les circonstances.

Il ne fait pas de doute que les informations ainsi transmises ont certainement un caractère confidentiel. Cela dit, il importe de préciser le lieu de cet échange et les personnes en cause. Or, la preuve révèle qu'il s'agit de deux enseignantes, dans une même école, qui se trouvent dans une salle réservée aux professeurs, qui discutent entre elles, du comportement d'une élève et de la source potentielle de ses problèmes.

Rien, dans le contexte ainsi précisé, ne [lui] permet de penser que XXXXX brisait, par la teneur de sa conversation, une règle de confidentialité, puisqu'elle s'adresse à une autre

enseignante, qui est elle-même tenue à une forme de confidentialité, en dehors de l'école.

À [s]on point de vue, il s'agit d'une discussion sur un cas particulier, comme il s'en tient dans bon nombre de domaines, où des informations confidentielles sont dévoilées, entre des personnes investies d'une même prérogative qui est de protéger la vie privée de leur client. »

Donc, sachez que vous pouvez échanger dans la salle du personnel. Toutefois, sachez que personne n'est à l'abri des décisions que pourraient prendre certaines personnes assises au siège social de la CSVDC.

**Martin Laboissonnière, premier vice-président**

## Allègements de tâche : assurance-salaire et... classes « régulières »!

Il doit y avoir, encore cette année, environ 30 % des enseignants du préscolaire/primaire qui ont demandé des allègements de tâche (des congés sans traitement à temps partiel), principalement en raison de la lourdeur de la tâche. En prenant une journée ou deux de congés sans traitement par cycle, les enseignants réussissent à travailler « toute » l'année. Toutefois, certains enseignants partiront en arrêt de travail malgré le fait qu'ils avaient pris un congé sans traitement de 10 % ou de 20 %. Or, ces enseignants

recevront en assurance-salaire l'équivalent de 75 % de leur tâche. Par exemple, si un enseignant a une tâche de 80 % et qu'il quitte son poste, en cours d'année pour invalidité, dans les faits, il recevra 60 % de son salaire (75 % de 80 %).

Imaginons ce qui serait arrivé à cet enseignant s'il avait décidé de travailler à temps plein. Très tôt dans l'année scolaire, l'enseignant se serait assurément trouvé en arrêt de travail, car il aurait été épuisé. Donc, la première année

de son invalidité, il recevrait 75 % de son salaire (75 % de 100 % de tâche). Si son invalidité devait se poursuivre une deuxième année, il recevrait 66 2/3 % (66 2/3 % de 100 %).

Si l'invalidité devait se poursuivre une troisième année, l'enseignant recevrait l'équivalent de 75 % de son salaire annuel net, le salaire net étant le salaire brut moins les impôts et les cotisations au RRQ, au RQAP et à l'assurance emploi. Ces prestations sont non imposables

## Allègements de tâche : assurance-salaire et...

### classes « régulières »! (suite)

(page 62 de la brochure de La Capitale).

Ayant moi-même été en arrêt de travail en mars 2009, je suis conscient que ce n'est pas un moment heureux. Loin de là. Toutefois, cet arrêt de travail aura été, pour ma part, très bénéfique. Lorsque j'ai effectué un retour au travail au mois de septembre 2009, j'ai, dès lors, modifié certains comportements afin de me protéger d'une éventuelle rechute. Est-il normal qu'il y ait autant d'enseignants qui demandent des congés sans solde? Tout être logique et cartésien vous répondrait que c'est tout à fait anormal. Toutefois, la raison principale des enseignants qui prennent un allègement de tâche est qu'ils souhaitent « survivre » pendant toute l'année. Sans ces « congés », selon mon humble avis, ces enseignants seraient incapables d'enseigner toute l'année.

Une fois ce constat fait, des solutions devraient être mises en place afin de régler cette probléma-

tique de congés sans traitement. Une solution simple serait de créer de réelles classes régulières. En agissant ainsi, il faudrait créer, bien évidemment, davantage de classes spéciales ou d'adaptation scolaire. Parions que cette option a déjà été envisagée, mais le calcul que fait la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) est que l'économie d'argent est bien plus grande, pour elle, lorsqu'elle accorde 30 % de congés sans traitement que de créer de vraies classes régulières et davantage de classes d'adaptation scolaire.

Une autre « solution » serait que toutes les enseignantes et tous les enseignants travaillent à temps plein. Ensuite, lorsque l'essoufflement se ferait sentir, il faudrait que les enseignantes et enseignants aillent voir un médecin afin que ce dernier s'assure que leur santé mentale est toujours en bon état. Si tel n'est pas le cas, je présume que leur médecin leur prescrirait un arrêt de travail pour un certain temps. Sachez que, pour

les deux premières années d'invalidité, l'assurance-salaire est payée par la CSVDC. Dans les faits, cela lui coûterait beaucoup plus cher de payer de nombreux enseignants en assurance-salaire et d'en engager d'autres pour les remplacer que d'ouvrir des classes supplémentaires.

En sommes-nous rendus à être obligés de partir massivement en arrêt de travail avant que la CSVDC réalise l'urgence de la situation qui perdure?

Où se situe l'importance de la ressource humaine enseignante aux yeux des représentants du Service des ressources humaines de la CSVDC? Je vous laisse le soin de tirer vos propres conclusions.

Bonne réflexion!

**Martin Laboissonnière, premier vice-président**

**Giovanna Piaggio**  
Enseignante

**MERCI!**

d'être là au quotidien  
pour nous et nos familles

**450 \$ d'économie moyenne** pour nos clients des services publics qui regroupent leurs assurances

**Rabais exclusif** sur chaque assurance auto, habitation ou véhicule de loisirs parce que vous êtes membre de la FAE

**0 \$ d'augmentation pendant 24 mois** grâce à nos polices 2 ans

**Obtenez une soumission!**

**1 855 441-6016**

lacapitale.com/fae

**AVANTAGES EXCLUSIFS AUX EMPLOYÉS  
DES SERVICES DE L'ÉDUCATION**



Cabinet en assurance de dommages. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. | 1. Sondage SOM mené en juin 2017, auprès d'employés ou de retraités des services publics clients de La Capitale et ayant regroupé au moins deux produits d'assurance auto, habitation ou véhicules de loisirs. Économie moyenne calculée à partir des montants déclarés par 96 répondants ayant réalisé une économie.

## Pour nous joindre

Président

Éric Bédard : [ericbedard@sehy.qc.ca](mailto:ericbedard@sehy.qc.ca)

Premier vice-président

Martin Laboissonnière :

[martinlaboissonniere@sehy.qc.ca](mailto:martinlaboissonniere@sehy.qc.ca)

Trésorière

Sophie Veilleux : [sophieveilleux@sehy.qc.ca](mailto: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](http://www.sehy.qc.ca)

## Dates à retenir

### Conseil fédératif :

- 12, 13 et 14 décembre 2018 à Laval;

**Vous pouvez nous faire parvenir vos questions et vos commentaires à [ericbedard@sehy.qc.ca](mailto: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*