

# Politique administrative et compensatoire



Dernière mise à jour – 17 octobre 2023

# Table des matières

Chapitre 1 : Généralités.....	3
Chapitre 2 : Délégués syndicaux.....	8
Chapitre 3 : Membres du Conseil d'administration non libérés à temps plein.....	10
Chapitre 4 : Enseignants libérés à temps plein.....	12

# **Chapitre 1 : Généralités**

## **1. Frais de déplacement**

### **1.1 Transport par chemin de fer, avion, autobus**

Le SEHY rembourse le coût réel encouru selon le tarif de la classe « voiture ordinaire » ou classe économique. La personne membre doit fournir une pièce justificative.

### **1.2 Transport par taxi (lors d'un court trajet)**

Le SEHY rembourse le coût encouru. La personne membre doit préciser le motif, le point de départ et de destination et fournir une pièce justificative; de même que tout motif pour un déplacement local.

### **1.3 Transport par automobile personnelle**

- 1.3.1 Le SEHY alloue une indemnité de soixante-et-un cents (0,61 \$) du kilomètre parcouru par une personne mandatée qui utilise sa voiture. La distance aux fins de remboursement est le kilométrage excédentaire à celui normalement effectué pour se rendre à son lieu de travail habituel.

Si plus d'une personne mandatée voyage vers une même destination, celles-ci doivent se concerter pour n'utiliser qu'une seule voiture. Un incitatif de 0,10 \$ de plus du kilomètre parcouru sera accordé.

Dans tous les cas, le SEHY paie le montant le plus élevé entre l'indemnité calculée au kilométrage ou un montant de 5 \$.

- 1.3.2 Tout motif pour un déplacement dit « administratif » devra être indiqué sur le formulaire de réclamation.

### **1.4 Déplacement pour des réunions des comités et des sessions de formation**

Le Syndicat rembourse les frais de déplacement pour le kilométrage excédentaire que le membre doit parcourir pour se rendre à la réunion selon les modalités prévues à la présente politique.

### **1.5 Contravention**

Les amendes pour infraction au Code de la route ou autres ne sont pas admissibles aux fins de remboursement dans le cadre de cette politique.

### **1.6 Restriction**

Les membres du SEHY qui participent à une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire, à une réunion d'information, de même que les personnes observatrices aux instances politiques du SEHY ne sont pas admissibles à des remboursements ou à des indemnités pour leur déplacement.

## **2. Frais de gardiennage**

Lors des assemblées générales, un montant de 10 \$ par heure jusqu'à un maximum de 40 \$ par jour, sera accordé pour les frais de gardiennage aux personnes présentes à l'assemblée qui en font la demande. Ces montants sont payables à la fin de l'année scolaire. Seuls les frais réellement encourus seront remboursés. Les frais ne seront pas remboursables si la garde a été assumée par le père ou la mère, la conjointe ou le conjoint ou par toute personne résidant en permanence chez la personne réclamante.

Les frais de garde sont remboursables aux personnes qui ont, la journée concernée, la garde effective d'enfants de 14 ans et moins ou d'une personne à charge.

## **3. Délégation aux instances**

Réseaux et comités :

- La personne responsable.
- Plus d'une personne peut participer; dans la mesure où il y a peu de libérations syndicales ou que le budget le permet. Le nombre de participants autorisé sera déterminé par le Conseil d'administration.

Dossiers spéciaux :

- Même représentation que pour les réseaux et comités.

## **4. Frais de subsistance**

### **4.1 Indemnité de repas**

Le SEHY alloue une indemnité pour chaque repas que doit prendre une personne membre en mandat syndical, avec pièce justificative :

Déjeuner seulement : 18 \$ maximum	Déjeuner et dîner : 46 \$ maximum
Dîner seulement : 28 \$ maximum	Dîner et souper : 66 \$ maximum
Souper seulement : 38 \$ maximum	Déjeuner, dîner et souper : 84 \$ maximum

Toutefois, pour une session de deux jours ou plus, le montant maximal devient une moyenne. Tout dépassement de coût devra être autorisé par le trésorier.

### **4.2 Remboursements admissibles**

Les heures de départ et de retour servant à déterminer si l'indemnité prévue pour un repas est accordée sont les suivantes :

Heures de départ (résidence) :	avant	7 h 30 = déjeuner 11 h 30 = dîner 17 h 30 = souper
Heures de retour (résidence) :	après	9 h = déjeuner 13 h = dîner 18 h = souper

## **5. Frais de séjour**

### **5.1 Frais d'hébergement**

Le SEHY réserve la chambre au coût négocié par l'instance et en assume les frais ou alloue un montant de 40 \$, par jour, à la personne qui séjourne chez un particulier, en guise de dédommagement pour son hôte.

### **5.2 Remboursements admissibles**

Lorsqu'une réunion a lieu à plus de quatre-vingts (80) kilomètres (aller simple) du lieu de résidence et qu'elle est convoquée pour 9 h ou qu'elle se termine après 22 h, le SEHY assume les frais de séjour pour la nuit précédant ou suivant ladite réunion.

### **5.3 Conditions climatiques dangereuses**

Des conditions climatiques dangereuses ou des problèmes de circulation pourraient obliger les personnes participant aux instances à devancer ou à prolonger leur séjour. Dans ce cas, la décision sera prise par la personne participante à la lumière des conditions climatiques ou des problèmes de circulation prévalant à ce moment.

Les frais supplémentaires seront remboursés par le SEHY, selon la politique en vigueur, incluant la libération pour affaire syndicale, si nécessaire.

### **5.4 Utilisation d'un véhicule autre que le véhicule personnel**

Le SEHY accorde une compensation financière à la personne participant à une instance qui est contrainte, pour des raisons professionnelles, d'utiliser un autre véhicule que celui de la délégation, la veille ou le lendemain d'une réunion.

Ladite compensation est équivalente au moindre des coûts entre les frais de séjour qui auraient été assumés par le SEHY et l'indemnité payable en vertu de l'article 1 « Frais de déplacement ».

Toute autre raison sera évaluée par le Conseil d'administration.

## **6. Frais interurbains**

Le SEHY rembourse les frais d'interurbains inhérents à l'accomplissement d'un mandat syndical. La personne doit fournir une pièce justificative.

## **7. Retraite**

### **7.1 Session de préparation à la retraite**

Le SEHY alloue un montant maximal de 150 \$ pour la personne qui est membre du Syndicat. Les dépenses remboursables sont : les frais d'inscription, les repas, le transport et l'hébergement. Le SEHY rembourse les dépenses pour une seule session par membre au cours de sa carrière.

## 7.2 Procédure de réclamation

Le remboursement est versé sur réception du formulaire de réclamation (disponible sur le site Web du SEHY). Les pièces justificatives sont obligatoires et le kilométrage pour le déplacement, aller-retour, doit être indiqué.

## **8. Évènements sociaux**

### 8.1 Souper hommage aux personnes retraitées

Une activité sociale est organisée pour réunir toutes les personnes qui ont pris leur retraite, au moment de l'événement. À cette occasion, le SEHY offre le souper à la personne retraitée ainsi qu'à une personne de son choix qui l'accompagne. Le SEHY organise, au minimum, un souper hommage aux deux ans.

### 8.2 Décès d'un membre du SEHY ou du personnel

Le SEHY offre :

- Une délégation du SEHY lors des funérailles, dans la mesure où c'est possible;
- Un don de deux cents dollars (200 \$) attribués à un organisme au choix de la famille du défunt.

### 8.3 Décès du père, de la mère, de l'enfant, du conjoint, de la conjointe, du frère, de la sœur ou des beaux-parents d'un membre du conseil d'administration, d'une personne libérée ou d'un membre du personnel

Le SEHY offre :

- Une délégation du SEHY lors des funérailles, dans la mesure où c'est possible;
- Un don de cent dollars (100 \$) attribué à un organisme au choix du membre.

## **9. Rôles d'assistance lors d'instance du SEHY**

### 9.1 Présidence d'assemblée

Lorsque ce rôle n'est pas assumé par la 2<sup>e</sup> vice-présidence ou un enseignant libéré à temps plein au SEHY, un montant de 100 \$ est alloué pour couvrir tous les frais de représentation à la présidence d'assemblée.

### 9.2 Secrétariat

Lorsque ce rôle n'est pas assumé par le secrétariat ou un enseignant libéré à temps plein au SEHY, un montant de 100 \$ est alloué pour couvrir tous les frais de représentation au secrétariat d'assemblée.

### 9.3 Assistance technique

Toute personne, à l'exception d'un enseignant libéré à temps plein au SEHY, qui est responsable de l'assistance technique lors des rencontres du Conseil des délégués syndicaux ou des Assemblées générales, se verra accorder un montant de 50 \$.

### 9.4 Préparation de dossiers

Toute personne qui n'est pas membre du SEHY et qui subit une perte de salaire en participant à une rencontre préparatoire pour le SEHY peut demander un remboursement pour cette perte financière, sous réserve de présentation d'une preuve. Cependant, cette politique n'inclut pas les pertes financières subies lors d'un témoignage devant un tribunal.

## **10. Travail lors d'une journée de congé ou de vacances**

Lorsqu'un membre du SEHY doit remplir une fonction syndicale autorisée par la présidence lors d'une journée de congé ou de vacances, ce temps lui est payé au taux de la suppléance du secteur jeune.

## Chapitre 2 : Délégués syndicaux

### **11. Compensation pour assister à une rencontre du Conseil des délégués syndicaux**

#### *11.1 Allocation pour participer à la rencontre*

Dans le but, notamment, d'inciter les enseignants à s'impliquer syndicalement dans leur milieu, de reconnaître leur implication, de faciliter et d'agrémenter la diffusion de l'information, de susciter des débats et de promouvoir l'esprit de justice et la solidarité syndicale, une allocation de 50 \$ est accordée aux personnes déléguées pour chaque participation au Conseil des délégués syndicaux.

#### *11.2 Compensation pour les frais de transport*

Le SEHY rembourse les frais de transport pour le kilométrage excédentaire que la personne déléguée doit parcourir pour se rendre à la réunion du Conseil des délégués syndicaux selon le taux prévu à la présente politique.

#### *11.3 Compensation pour l'éloignement (temps)*

Afin de tenir compte de la distance à parcourir pour participer aux rencontres du Conseil des délégués syndicaux, une compensation est accordée.

Lorsque le lieu de travail et le lieu de résidence de la personne déléguée se situent dans une autre ville du lieu où se déroule la réunion, la personne déléguée aura droit à la compensation suivante en tenant compte du kilométrage le plus court entre :

- le lieu de sa résidence et le lieu de la rencontre;
- le lieu de son école et le lieu de la rencontre.

Tableau illustrant cette compensation : distance supplémentaire parcourue pour participer au Conseil des délégués (aller-retour)

De 10 à 29 kilomètres	8 \$
De 30 à 49 kilomètres	13 \$
Plus de 50 kilomètres	16 \$

### **12. Frais de gardiennage**

Lors de rencontres du Conseil des délégués syndicaux, un montant de 10 \$ par heure, jusqu'à un maximum de 40 \$ par jour, sera accordé pour les frais de gardiennage aux personnes déléguées qui en font la demande.

Seuls les frais réellement encourus seront remboursés. Les frais ne seront pas remboursables si la garde a été assumée par le père ou la mère, la conjointe ou le conjoint ou par toute personne résidant en permanence chez la personne réclamante.



Les frais de garde sont remboursables aux personnes qui ont, la journée concernée, la garde effective d'enfants de 14 ans et moins ou d'une personne à charge.

**13. Modalité de paiement**

Le SEHY versera les sommes réclamées en deux versements : un en janvier et un en juin.

## **Chapitre 3 : Membres du Conseil d'administration non libérés à temps plein**

### **14. Année de travail**

L'année de travail est de 200 jours. Le calendrier de l'année de travail correspond à celui des membres du Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska (SEHY).

### **15. Semaine de travail**

La semaine de travail est du lundi au vendredi. Elle tient compte des responsabilités inhérentes à la fonction exercée par un membre du CA du SEHY.

### **16. Rémunération**

#### ***16.1 Rémunération de base des élus***

Une somme équivalente à 2.5 % du plus haut échelon de l'échelle unique des enseignants, est allouée à ces postes électifs pour les responsabilités prévues à l'article 37 des statuts et règlements du SEHY.

Une pénalité de 150 \$ est appliquée pour chaque absence au CA sans égards à la raison de l'absence.

Ce montant est payable en un versement, à la fin de chaque année scolaire.

Le Syndicat participe aux obligations d'un employeur sur le versement de ces salaires (RRQ, Fonds des services de santé, Assurance emploi).

#### ***16.2 Rémunération supplémentaire de la deuxième vice-présidence, lorsque non libérée à temps plein***

Une somme équivalente à 1.5 % du plus haut échelon de l'échelle unique des enseignants, est allouée à la deuxième vice-présidence pour les responsabilités prévues à l'article 37 B) 2. des statuts et règlements du SEHY.

Ce montant est payable en un versement, à la fin de chaque année scolaire :

- Un montant de 100 \$ est soustrait pour chaque rencontre du Conseil des délégués syndicaux ou de l'Assemblée générale, où la deuxième vice-présidence n'a pas agi à titre de présidence d'assemblée ou de co-présidence d'assemblée sans égards au motif de l'absence.

Le Syndicat participe aux obligations d'un employeur sur le versement de ces salaires (RRQ, Fonds des services de santé, Assurance emploi).

#### ***16.3 Rémunération supplémentaire du secrétariat, lorsque non libéré à temps plein***

Une somme équivalente à 1.5 % du plus haut échelon de l'échelle unique des enseignants, est allouée au secrétariat pour les responsabilités prévues à l'article 37 C) des statuts et règlements du SEHY.

Ce montant est payable en un versement, à la fin de chaque année scolaire :

- Un montant de 100 \$ est soustrait pour chaque rencontre du Conseil des personnes déléguées ou de l'Assemblée générale, où la personne élue n'a pas agi à titre de secrétaire d'assemblée sans égards au motif de l'absence.

Le Syndicat participe aux obligations d'un employeur sur le versement de ces salaires (RRQ, Fonds des services de santé, Assurance emploi).

## **17. Travail à l'extérieur de l'année de travail**

Lorsqu'un membre du CA doit remplir une fonction syndicale autorisée par le président, la fin de semaine ou à l'extérieur de l'année de travail, ce temps lui est remboursé au taux de 1/1000 du plus haut échelon de l'échelle unique des enseignants (maximum 1/200).

Sont exclus de ces cas, toutes les activités syndicales militantes ou de formation auxquelles prennent part d'autres membres du SEHY sur une base non rémunérée (ex. : manifestations).

## **18. Remboursement des dépenses**

Les élus du CA n'ont pas droit au remboursement des dépenses lors des instances du SEHY à l'exception des frais de transport ou compensation pour le temps (conseil des personnes déléguées).

Malgré ce qui précède, lorsqu'aucun repas n'est servi lors de l'instance, le remboursement du repas est admissible selon les paramètres prévus à l'article 4.

Lors de la visite d'un établissement, aucun remboursement pour le dîner n'est accordé, seuls les frais de transport peuvent être réclamés.

## **19. Frais de gardiennage**

Lors d'assemblées générales ou de rencontre du Conseil des délégués syndicaux, un montant de 10 \$ par heure, jusqu'à un maximum de 40 \$ par jour, sera accordé pour les frais de gardiennage.

Seuls les frais réellement encourus seront remboursés. Les frais ne seront pas remboursables si la garde a été assumée par le père ou la mère, la conjointe ou le conjoint ou par toute personne résidant en permanence chez la personne réclamante.

Les frais de garde sont remboursables aux personnes qui ont, la journée concernée, la garde effective d'enfants de 14 ans et moins ou d'une personne à charge.

# **Chapitre 4 : Enseignants libérés à temps plein**

## **20. Principes généraux**

L'enseignant libéré à temps plein conserve tous les droits et avantages de la convention collective du personnel enseignant.

Le SEHY reconnaît à tous les enseignants libérés une autonomie professionnelle et une souplesse dans la tâche qui leur permettent de gérer personnellement leur temps de travail sous réserve d'un service et d'une représentation adéquate et efficace des membres.

## **21. Année de travail**

### *21.1 Présidence*

Le calendrier de travail de la présidence est réparti sur la base de deux cent cinq (205) jours. Ce nombre de jours de travail est réparti à sa convenance, entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année suivante.

### *21.2 Autres enseignants libérés membres du CA ou non*

L'année de travail des enseignants libérés est de 200 jours. Le calendrier de l'année de travail correspond à celui des membres du Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska (SEHY).

## **22. Semaine de travail**

### *22.1 Semaine et horaire de travail*

La semaine régulière de travail est déterminée selon les besoins du SEHY et tient compte de la militance inhérente à un poste d'enseignant libéré.

La semaine de travail est du lundi au vendredi. Elle tient compte des responsabilités inhérentes à la fonction exercée par une personne libérée à temps plein au SEHY.

### *22.2 Travail effectué à l'extérieur de la semaine ou de l'année de travail*

Lorsque, dans le cadre de ses mandats ou toute autre nécessité de représentation, l'enseignant libéré est appelé à travailler en dehors de son année de travail, il peut reprendre son temps. La reprise de temps doit être effectuée à l'intérieur de l'exercice financier en cours. Les modalités de reprise de temps sont fixées par le CA.

Sont exclus de ces cas toutes les activités syndicales militantes ou de formation auxquelles prennent part d'autres membres du SEHY sur une base non rémunérée (ex. : manifestations).

Aucune reprise de temps ne peut être accordée pour les instances du SEHY ou de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), sauf lorsque ces dernières se tiennent en dehors de l'année de travail.

Malgré le paragraphe précédent, l'enseignant libéré a la possibilité d'être rémunéré, lorsque cela est nécessaire, pour un maximum de dix journées supplémentaires, au taux de 0,5 % du traitement annuel du plus haut échelon de l'échelle unique, par journée travaillée à l'extérieur du calendrier de travail. Pour des raisons exceptionnelles, le CA pourrait décider d'octroyer une compensation pour plus de journées supplémentaires, en faisant un rapport au Conseil des délégués syndicaux.

Aux fins d'application de la présente, le temps à reprendre est calculé en journée ou en demi-journée.

## **23. Rémunération des enseignants libérés à temps plein**

### **23.1 Présidence**

Lors de sa première année en fonction, la présidence reçoit son traitement régulier d'enseignant plus une majoration de salaire équivalent à 17.5 % du plus haut échelon de l'échelle unique.

Pour les années subséquentes, la présidence reçoit son traitement régulier d'enseignant plus une majoration de salaire équivalent à 20 % du plus haut échelon de l'échelle unique.

Dans tous les cas, si la présidence s'absente (invalidité, congé parental, etc.) pour plus de 5 jours consécutifs, le SEHY cesse le paiement de la majoration de salaire à moins que le Conseil d'administration en décide autrement.

### **23.2 Enseignant libéré à temps plein**

Pour sa première année en fonction, l'enseignant libéré reçoit son traitement régulier d'enseignant plus une majoration de salaire équivalent à 12.5 % du plus haut échelon de l'échelle unique.

Pour les années subséquentes, l'enseignant libéré reçoit son traitement régulier d'enseignant plus une majoration de salaire équivalent à 15 % du plus haut échelon de l'échelle unique.

Dans tous les cas, si l'enseignant libéré s'absente (invalidité, congé parental, etc.) pour plus de 5 jours consécutifs, le SEHY cesse le paiement de la majoration de salaire à moins que le Conseil d'administration en décide autrement.

## **24. Modalités de paiement**

Le salaire global de la présidence et des enseignants libérés est coupé en temps de grève ou de lock-out des membres du SEHY, à titre de solidarité.

À la suite d'une entente avec le Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs (CSSVDC), selon la clause 3-6.03), ce dernier verse à la présidence ainsi qu'aux enseignants libérés leur salaire d'enseignante ou d'enseignant, selon la clause 6-8.01.

Lorsqu'un enseignant libéré ou le CA du SEHY met fin à la libération d'un enseignant libéré, le SEHY cesse de payer le salaire de l'enseignant à partir de la date de son retour en classe, soit au plus tard 30 jours après que la demande d'annulation de la libération ait été transmise au Service des ressources humaines du CSSVDC.

## **25. Assurance-maladie**

La personne remplaçant la présidence à l'intérieur de son mandat reçoit son salaire d'enseignante ou d'enseignant majoré de 17.5 %, pour le temps du remplacement, s'il y a lieu.

La personne remplaçant un enseignant libéré à l'intérieur de son mandat reçoit son salaire d'enseignante ou d'enseignant majoré de 12.5 %, pour le temps du remplacement, s'il y a lieu.

Le Syndicat assume les frais de remplacement.

Pendant une absence pour raison d'invalidité, le SEHY cesse le versement du salaire et de la majoration prévue à la présente politique. La personne en invalidité (présidence ou enseignant libéré) reçoit alors l'assurance-salaire selon les modalités prévues à l'Entente nationale des enseignants avec les adaptations nécessaires pour tenir compte de la majoration de la rémunération.

## **26. Avantages sociaux**

Le Syndicat participe au fonds de pension sur la majoration de salaire versée à la présidence et aux enseignants libérés.

Le Syndicat rembourse au Centre de services scolaire les avantages sociaux versés sur cette majoration.

## **27. Remboursement des dépenses**

La présidence et les enseignants libérés à temps plein n'ont pas droit au remboursement des dépenses lors des instances du SEHY ou de la FAE à l'exception des frais de transport.

Malgré ce qui précède, lorsqu'aucun repas n'est servi lors de l'instance, le remboursement du repas est admissible selon les paramètres prévus à l'article 4.

Lors de la visite d'un établissement, aucun remboursement pour le dîner n'est accordé, seuls les frais de transport peuvent être réclamés.

## **28. Frais de cellulaire**

Les libérés syndicaux peuvent se faire compenser leur forfait de téléphonie cellulaire, pour un maximum de 60 \$ par mois.

Si le libéré ne possède pas de téléphone cellulaire, le SEHY peut lui en fournir un au besoin. Ce téléphone devra être remis à la fin de la libération syndicale.

Pour la période estivale, le remboursement sera fait au prorata des journées travaillées.

## **29. Surprime d'assurance automobile**

Si une compagnie d'assurance exige d'un enseignant libéré à temps plein une surprime (classe « affaires »), suite à l'utilisation de son automobile pour son travail, le SEHY rembourse cette prime. La personne doit fournir une pièce justificative.

### **30. Frais de gardiennage**

Lors d'assemblées générales ou de rencontre du Conseil des délégués syndicaux, un montant de 10 \$ par heure, jusqu'à un maximum de 40 \$ par jour, sera accordé pour les frais de gardiennage.

Seuls les frais réellement encourus seront remboursés. Les frais ne seront pas remboursables si la garde a été assumée par le père ou la mère, la conjointe ou le conjoint ou par toute personne résidant en permanence chez la personne réclamante.

Les frais de garde sont remboursables aux personnes qui ont, la journée concernée, la garde effective d'enfants de 14 ans et moins ou d'une personne à charge.

#### **Durée**

Les dispositions prévues au présent règlement sont en vigueur jusqu'à leur remplacement par décision du Conseil des délégués syndicaux.

### **31. Entrée en vigueur du règlement**

Au moment de son approbation par le Conseil des délégués syndicaux.