



Participer,  
c'est influencer !

Capsule  
**Le Point**

Participer, c'est exercer une influence sur ce qui se passe dans nos écoles et nos centres. C'est investir les lieux de pouvoirs qui sont mis à notre disposition.

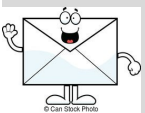
Avec le tourbillon de la fin d'année qui approche, certaines décisions devront être prises au cours des prochaines semaines. Des décisions qui, rappelons-le, affecteront notre quotidien tout au long de la prochaine année scolaire. Il vaut donc mieux y voir dès maintenant !

Dominic Hébert, vice-président de la section Salaberry du Syndicat, fait quelques importants rappels dans « Le Point » de cette semaine... Une capsule à ne pas manquer !

Vous avez des suggestions de sujets à traiter ? Faites-nous en part !

Facebook, Twitter, courriel.

## À la personne responsable de la distribution du courrier syndical



Veuillez SVP nous retourner vos enveloppes syndicales au bureau du syndicat.

## La semaine de 40 heures

Vous avez certainement entendu circuler cette phrase qui, à force de l'entendre, vient presque nous convaincre que ce **mythe** est probablement la « vérité vraie » !

### Fausseté

Lors de la dernière négociation de la convention collective des enseignantes et enseignants, la partie patronale demandait d'introduire dans l'Entente nationale une annexe à l'effet que l'échelle de traitement annuel du personnel enseignant soit basée sur une moyenne de 40 heures de travail par semaine. Ce qui aurait impliqué que les enseignantes et enseignants soient payés pour du travail à la maison. Nous l'avons refusé catégoriquement ! Cette demande patronale reprenait une vieille rumeur que **les enseignantes et enseignants sont rémunérés sur une base de 40 heures** de travail par semaine. **C'est complètement faux !** D'ailleurs, pourquoi la partie patronale l'aurait-elle demandé si c'était déjà le cas ?

**Les 40 heures souvent faussement invoquées, en lien avec la détermination des heures réputées travaillées aux fins d'assurance-emploi, réfèrent uniquement à un maximum d'heures.** En effet, pour l'assurance-emploi, il faut multiplier par deux le nombre d'heures de la tâche éducative jusqu'à un maximum de 40 heures. **Il n'est aucunement question de relier cette méthode de calcul à une obligation quelconque d'exécuter un nombre d'heures de travail précis.**

**Entente nationale 2015-2020, clause 8-5.01**

Notre contrat de travail ne mentionne jamais que nous devons travailler 40 heures. Notre entente indique plutôt que : *La semaine régulière de travail est de 5 jours du lundi au vendredi et comporte 32 heures de travail à l'école. Cependant, la commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-*

*paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02, assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que l'école. De plus, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 5 heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 8-5.02, assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que l'école.*

### Temps supplémentaire

Lorsque vous planifiez, corrigez, cherchez sur Internet et répondez à des courriels à l'extérieur des 32 heures (le soir et la fin de semaine), vous faites du temps supplémentaire que toutes et tous savent, mais sans toutefois être rémunérés. Quand vous dépassez les 32 heures de travail, vous le faites probablement par professionnalisme, par amour des enfants ou par vocation et cela vous honore, mais il s'agit de bénévolat. Nous avons l'impression que faire du bénévolat est un automatisme et semble être intégré à notre définition de tâche.

### Griefs

Hiver et printemps 2017, lors des rencontres du comité de relations de travail, nous avons dénoncé à l'employeur les tâches déraisonnables de certains de nos collègues. Nous avons également demandé à l'employeur d'apporter des correctifs aux tâches pour l'année scolaire 2017-2018, ce qu'il n'a pas fait.

Automne 2017, nous avons levé simultanément 2 griefs pour « tâche déraisonnable ». L'un pour l'école de la Baie-St-François et le second pour toutes les autres écoles et centres de la CSVT.

Pour votre syndicat, ce temps supplémentaire doit être mentionné à l'employeur et une compensation devra être demandée et offerte. C'est une lutte que nous livrerons ensemble.

Dominic Hébert, vice-président  
[dhebert@syndicatdechamplain.com](mailto:dhebert@syndicatdechamplain.com)



# La suppléance occasionnelle : enseignant régulier et temps partiel

Vous faites de la suppléance dans votre école ou votre centre ? La convention collective est claire quant à votre rémunération par la Commission scolaire. En tout temps, lorsque la direction vous demande de remplacer un collègue, vous devez être payé au taux 1/1000. Par exemple, vous restez à l'école lors d'une sortie éducative et on vous demande de remplacer un collègue qui lui accompagne un groupe, la direction devra vous payer selon le taux 1/1000 (voir ci-dessous).

Pour l'enseignante ou l'enseignant **régulier** ou en voie de permanence, que **la suppléance soit volontaire ou assignée**, l'entente nationale prévoit pour les périodes de 45 à 60 minutes la rémunération suivante :

$$\text{ Salaire annuel } \times \frac{1}{1000}$$

Ex.  $80\,572 \$ \div 1000 = 80,57 \$$

Pour les périodes de moins de 45 minutes, mais de plus de 60 minutes :

$$\text{ Nombre de minutes } \div 45 \times \text{ salaire annuel } \times \frac{1}{1000}$$

Par exemple, vous remplacez un collègue en retard de 15 minutes, votre compensation sera au sommet de l'échelle actuelle :  $15 \text{ minutes } / 45 \times 80\,572 \$ / 1000 = 26,86 \$$

La suppléance peut être pour une partie d'une période ou pour une période complète. La Commission scolaire a le choix de remplacer ou non une enseignante ou un enseignant absent. Si elle choisit de le faire, elle doit payer la compensation.

Pour la *suppléante ou le suppléant occasionnel* ou

l'*enseignante ou l'enseignant à temps partiel* qui effectue de la *suppléance sur une base volontaire*, l'entente prévoit un tableau de rémunération. Vous aurez une compensation monétaire, selon le nombre de minutes que vous remplacez.

SUPPLÉANTE ET SUPPLÉANT OCCASIONNEL			
Moins de 60 minutes	Entre 61 et 150 minutes	Entre 151 et 210 minutes	Plus de 210 minutes
41,38 \$	103,45 \$	144,83 \$	206,90 \$

Toutefois, pour le secondaire, il y a une exception pour les périodes de **plus de 60 minutes** :

$$\text{ Taux prévu pour 60 minutes } / 50 \times \text{ le nombre de minutes de la période}$$

Par exemple, pour une période de 75 minutes :

$$41,38 \$ / 50 \times 75 \text{ minutes} = 62,07 \$$$

Par ailleurs, si la *direction assigne* de la suppléance à un *enseignant à temps partiel*, il devra le payer comme un enseignant régulier, soit selon le taux 1/1000 décrit précédemment.

Si vous avez des questions au sujet de votre rémunération, n'hésitez pas à communiquer avec le bureau du Syndicat.

Sébastien Campbell,  
Conseiller en relations de travail

## Séances d'affectation

### 1er séance

Le jeudi 24 mai, 17 h

### 2e séance

Le mercredi 27 juin, 16 h

Centre administratif de  
la Commission scolaire

Salle La Tisserande

## Affectation 2018-2019

DEMANDE DE  
CHANGEMENT D'ÉCOLE :

LE 7 MAI 2018

DATE LIMITE  
RENDUE À LA CSVT

## La permanence

Pour acquérir sa permanence, il faut d'abord détenir un contrat d'enseignant régulier à temps plein. On occupe alors un poste à soi, à 100 %, dans une école, pour toute l'année scolaire. Ce contrat se **renouvelle ensuite tacitement**.

On devient permanent quand on a terminé au moins deux (2) années complètes de service continu à la commission, comme enseignante ou enseignant à temps plein ou employée ou employé régulier à temps plein dans une autre fonction. Par exemple, si je suis engagé le 30 septembre 2016, je deviendrai permanent le 1<sup>er</sup> octobre 2018, si j'ai été en service continu durant tout ce temps.

### Le service continu

Ces événements ne l'interrompent pas et il continue à s'accumuler :

Le congé pour affaires syndicales, un congé parental en vertu de l'article 5-13.00, l'absence pour invalidité ou pour accident du travail et maladie professionnelle, les congés spéciaux, le congé pour affaires relatives à l'éducation, le congé avec ou sans traitement pour études, tout autre congé pour lequel la convention prévoit le paiement du traitement.

Cet événement ne l'interrompt pas :

Le non rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par la commission ou d'un engagement par une autre commission au cours de l'année scolaire suivante.

### S'il n'y a pas de rupture du lien d'emploi...

L'acquisition de la permanence pour une enseignante ou un enseignant est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues aux deux (2) paragraphes précédents.

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter la convention collective à la clause 5-3.08 ou à appeler au bureau du syndicat.

Sébastien Campbell, conseiller en relations de travail