



**sejat**

Syndicat de l'enseignement  
de la Jamésie et de l'Abitibi-  
Témiscamingue (FSE-CSQ)

# **POLITIQUE RELATIVE AUX CONDITIONS DE LIBÉRATION ET AUX DIFFÉRENTES RÉMUNÉRATIONS**

---

---

Dernière mise à jour : 17 octobre 2023

*Tel qu'adopté au CR des 13 et 14 octobre 2023*



## I- PRINCIPES GÉNÉRAUX

1. Dans tous les cas, la clause 3-06.04 de la convention collective s'applique (entente 2021-2023).

### 3-6.04

- a) La commission verse, à l'enseignante ou l'enseignant libéré conformément à la clause 3-6.03, l'équivalent du traitement et, le cas échéant, des suppléments ou des primes pour disparités régionales qu'elle ou il recevrait si elle ou il était réellement en fonction et, avec l'accord de la commission, tout supplément que le syndicat demande de lui verser.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

2. Partant du principe que les conditions doivent être connues en début de mandat et que les personnes qui s'engagent le font en considérant les conditions afférentes, il est convenu que la présente politique s'applique au renouvellement des différents mandats:

- Présidence: 1<sup>er</sup> juillet 2023 et mandats consécutifs aux 3 ans.
- Vice-présidence: 1<sup>er</sup> juillet 2022 et mandats consécutifs aux 3 ans.
- Secrétariat-trésorerie: 1<sup>er</sup> juillet 2022 et mandats consécutifs aux 3 ans.
- Districts du Lac-Témiscamingue, de Jean-Emmanuel-Alfred et du Lac-Abitibi : 1<sup>er</sup> juillet des années paires pour un mandat de 2 ans.
- Districts de la Baie James, de Rouyn-Noranda et de l'Harricana : 1<sup>er</sup> juillet des années impaires pour un mandat de 2 ans.

Les changements à cette politique prendront effet à partir du début de l'année de travail 2022-2023.

3. Révision des salaires :  
Au cours de la dernière année de mandat de la présidence, le comité des finances analyse la rémunération faisant l'objet de la présente politique et propose les modifications qu'il juge appropriées, si nécessaire.
4. Tous les montants identifiés dans cette politique sont imposables. Les suppléments salariaux prévus à la section III seront assujettis au RREGOP.
5. Le conseil d'administration est responsable de l'application de cette politique. Cependant, en cas de litige, la personne concernée peut en appeler devant le comité des litiges.
6. Le forfaitaire octroyé à la section IV 1) est prévu pour compenser les coûts supplémentaires occasionnés dans l'exercice du mandat et n'est pas versé totalement ou en partie si la situation de la personne assumant la fonction n'occasionne pas de telles dépenses supplémentaires en application de l'article 4 précédent. Dans le cas d'un non-versement du montant forfaitaire, l'élu pourra être identifié à la partie 2 de la section

## II- CONDITIONS DE LIBÉRATION

Les conditions de libération sont déterminées par le dernier conseil régional de chaque année.

Est-ce que je les mets ici ou à part avec les % de libération. Voir document

## III- SUPPLÉMENTS SALARIAUX pour fins d'activités syndicales

1. **PRÉSIDENCE** : Un supplément salarial de 17% du traitement du dernier échelon calculé sur la base de l'échelle applicable au 1<sup>er</sup> juillet de l'année où l'indemnité est versée. Le supplément est accordé pour tenir compte des fonctions et responsabilités reliées au poste.
2. **VICE-PRÉSIDENCE, SECRÉTARIAT-TRÉSORERIE ET DIRECTIONS DE DISTRICT** : Un supplément salarial de 7% du traitement du dernier échelon calculé sur la base de l'échelle applicable au 1<sup>er</sup> juillet de l'année où l'indemnité est versée. Le supplément est accordé pour tenir compte des fonctions et responsabilités reliées au poste.
3. **ABSENCE** : Lors d'une absence qui est prolongée et qui occasionne un remplacement prévu selon les statuts pour chaque poste.
  - a) (Congé d'invalidité, droits parentaux, sans traitement, différé) le supplément salarial n'est pas versé.

## IV- CONDITIONS AFFÉRENTES aux membres du comité exécutif à temps plein résidant à plus de 50 Km du siège social.

1. Personne qui ne s'établit pas de façon permanente dans le district de Rouyn-Noranda avec logement
  - Attribution d'un forfaitaire annuel imposable prévu à l'Annexe 1 du *Régime de remboursement des dépenses* qui sert de compensation pour les frais occasionnés pour un loyer ou d'autres dépenses inhérentes.
  - Remboursement des frais de déplacement inhérents à un voyage par semaine pour se rendre dans le lieu de sa résidence principale, à la condition que ces voyages soient effectivement faits (le voyage peut être également fait par la conjointe ou le conjoint) ;
  - Aucun autre remboursement à titre d'hébergement dans sa ville d'origine et dans la ville de son nouveau logis, ni aux allocations de repas, et ce, selon la politique en vigueur.
2. Personne qui ne s'établit pas de façon permanente dans le district de Rouyn-Noranda sans logement
  - Si le lieu de résidence de la personne libérée est à plus de 50 km du lieu de travail et qu'elle ou il décide, malgré la distance, de conserver son logis et de ne pas prendre un logement, elle ou il bénéficie du remboursement de ses frais de kilométrage et d'hébergement occasionnel jusqu'à un maximum admissible ne pouvant excéder l'équivalent du montant forfaitaire prévu à l'Annexe 1 du *Régime de remboursement des dépenses* qui sert de compensation pour les frais occasionnés pour un loyer ou d'autres dépenses inhérentes

- Lorsque des demandes spécifiques ou des ajustements aux taux sont demandés, ils doivent être approuvés par le conseil régional.

### 3. Personne qui s'établit de façon permanente<sup>1</sup> dans le district de Rouyn-Noranda.

- Le SEJAT rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance à l'aller et au retour. Dans ce cas, le SEJAT paie le montant de la soumission la plus basse (minimum de 2 soumissions).
- Le SEJAT paie une allocation de cinq cents (500\$) dollars en compensation des dépenses relatives au déménagement.
- Lorsque des demandes spécifiques ou des ajustements aux taux sont demandés, ils doivent être approuvés par le conseil régional.

## **V- Remboursement de salaire pour activités syndicales pour les membres qui ne siègent pas au conseil d'administration.**

### 1. Enseignant dont la tâche est de 100% :

Lorsque qu'un membre qui est à temps plein assiste à une instance, comité ou réseaux du SEJAT, de la FSE ou de la CSQ qui n'est pas sur une plage où il aurait été au travail selon son horaire, la compensation se fait en libération sous forme de compensation à une date choisie par le membre ou au taux suppléance prévu pour cette libération sans être assujetti au RREGOP.

### 2. Enseignant dont la tâche est moins de 100% :

Lorsque qu'un membre qui est à temps partiel assiste à une instance, comité ou réseaux du SEJAT, de la FSE ou de la CSQ qui n'est pas sur une plage où il aurait été au travail selon son horaire, son salaire sera remboursé au taux suppléance prévu pour cette libération et sera assujetti aux RREGOP et ce jusqu'à son maximum.

## **VI- Rémunération pour la présidence et la co-présidence d'assemblée lors des conseils régionaux.**

1. La présidence du SEJAT détermine au préalable le nombre de blocs d'une rencontre du conseil régional en fonction de sa durée et des points à y traiter. Il a aussi la responsabilité de nommer les présidences et coprésidences en sondant les membres formés pour la présidence d'assemblée intéressés et disponibles ainsi que les conseillers en tentant de favoriser une équité.
2. Pour chaque bloc, 100\$ seront attribués comme salaire à la personne qui préside ou co-préside<sup>2</sup>.
3. Ce salaire sera versé deux fois par année, en même temps que les paiements des présences aux diverses instances.

## VII- Modalités de fixation et de remboursement des journées de retraite progressive et de congé à temps partiel

1. Principes à observer :
  - Permettre aux élus de se prévaloir des dispositions prévues aux articles 5-15.00 et 5-21.00 de l'entente nationale ;
  - Considérer que l'élu se prévalant de ces dispositions le fait dans le but d'avoir des journées de congé ;
  - Assurer un équilibre entre la bonne marche du SEUAT et les absences des personnes élues ;
  - Élaborer un plan de prise de congés et en rendre compte ;
  - Prioriser la prise des congés ;
  - Tenir compte qu'il est impossible de libérer une tierce personne pour remplacer les élus absents pour ces dispositions ;
  - Refuser aux élus de conserver une partie de leur tâche d'enseignement au détriment de leur libération syndicale ;
  - Envisager qu'une compensation financière puisse avoir lieu, et ce, en dernier recours ;
  - Éviter des injustices, des situations arbitraires ou discriminatoires.
2. Pour une libération syndicale à temps plein :
  - Déterminer le pourcentage de congé permettant le maintien d'une prestation de travail syndical efficiente, sous réserve de la disponibilité que quelqu'un puisse prendre en charge des dossiers laissés vacants et autres responsabilités, et ce, sans que cela engendre une surcharge de travail.
3. Pour une libération syndicale n'étant pas à temps plein :
  - Privilégier un pourcentage de congé coïncidant le plus possible avec la tâche d'enseignement.
4. Pour déterminer le pourcentage de congé désiré et en fonction du poste qu'ils occupent, les élus concernés doivent :
  - Définir les tâches pour lesquelles leur participation est absolument nécessaire ;
  - Évaluer quelles activités peuvent être manquées pour assurer la prise des journées de congé, et ce, sans grandes incidences sur le service aux membres ;
  - Si applicable, faire approuver par le CA avant le 1er avril précédant l'année scolaire où doit débiter le congé.
5. Pour la conception en début d'année scolaire du plan de prise des journées de congé, la personne élue doit :
  - Observer le calendrier des instances et prioriser celles qui la concernent ;
  - Tenir compte des moments plus achalandés dans l'année où il est plus difficile de s'absenter ;
  - Fixer la totalité des journées de congé au calendrier en s'efforçant d'en placer un nombre équitable à chaque mois, si possible ;
  - Faire approuver son plan par le CA lors de la première rencontre ordinaire de l'année scolaire.
6. Lorsque des activités syndicales non planifiées surviennent lors de dates identifiées au plan de prise des journées de congé, la personne élue doit respecter les balises suivantes :
  - S'efforcer de déplacer son congé dans la même semaine ou la suivante ;
  - Le temps supplémentaire se cumule uniquement dans l'amplitude quotidienne de travail jusqu'à un maximum de 6 heures 24 minutes par jour ;
  - Le total des heures travaillées et des heures supplémentaires cumulées ne peut excéder 6 heures 24

minutes dans une journée ;

- Les heures supplémentaires peuvent être récupérées en journée ou en demi-journée ;
  - À compter de la 33<sup>e</sup> heure de temps supplémentaire, la personne élue doit convenir, avec le comité exécutif, d'un plan de récupération afin d'écouler, dans un délai de deux mois, un minimum de 50% des heures supplémentaires en banque à ce moment ;
  - Au 1<sup>er</sup> février, la personne élue doit convenir, avec le comité exécutif, d'un plan de récupération afin d'écouler, dans un délai de deux mois, un minimum de 50% des heures supplémentaires en banque à ce moment ;
  - Au conseil d'administration ordinaire suivant le 1<sup>er</sup> février, l'élue présente une mise à jour de son plan de prise des congés ;
  - Au 15 mai, la personne élue doit convenir, avec le comité exécutif, d'un plan de récupération afin d'écouler toutes les heures supplémentaires en banque à ce moment, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire ;
  - Si du nouveau temps supplémentaire est accompli après le 15 mai, ce dernier doit être intégré au plan de récupération en cours ;
  - Malgré tout, si du temps supplémentaire demeure en banque au 30 juin, 50% de ce temps supplémentaire seront monnayés à raison de 1/200<sup>e</sup> du traitement annuel de la personne élue.
7. En cas de litige, un comité formé des représentantes et des représentants de district du comité des finances aura à en disposer. La représentante ou le représentant du district de la personne qui fait appel devra se retirer ainsi que toute personne en conflit d'intérêts. La personne qui fait appel et un membre du comité exécutif pourront faire leurs représentations au comité des litiges et devront ensuite se retirer pour les délibérations et la prise de décision. Cette décision sera sans appel.
8. À la suite d'une première année d'expérimentation des présentes modalités un comité ad hoc sera formé afin de réviser les modalités et recommander au conseil régional, s'il y a lieu, des modifications à la politique.

---

<sup>1</sup>Une personne est considérée comme installée de façon permanente lorsqu'elle n'a pas à payer les frais relatifs à deux logements. Toutefois les frais dans la localité d'origine doivent être reliés à l'occupation du poste au SEJAT.

<sup>2</sup> Les conseillers et les membres du CA ne peuvent être rémunérés pour présider ou co-présider les conseils régionaux.