



**SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT
DE LA CÔTE-DU-SUD (C.S.Q.)**

PROTOCOLE

RÉGISSANT

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF DU SECS

LIBÉRÉS À TEMPS PLEIN

Adopté au Conseil d'administration
13 avril 2004

Révisé le 15 novembre 2016

1.0 Principes directeurs

Ce protocole s'inspire de la volonté du SECS-CSQ :

- a) d'assurer le meilleur fonctionnement possible de l'organisation;
- b) de reconnaître le niveau des responsabilités liées aux fonctions des membres libérés du conseil exécutif;
- c) de reconnaître la durée importante du temps de travail que requièrent les tâches des membres libérés du conseil exécutif;
- d) de respecter les droits des membres du conseil exécutif libérés à temps plein, particulièrement à l'égard des stipulations prévues aux statuts et règlements du SECS, à la convention collective et aux différentes lois applicables;
- e) d'assurer la pleine reconnaissance du traitement aux fins des régimes de retraite pendant toute la durée de la libération syndicale.

2.0 Libération syndicale

Lorsqu'en application des statuts du SECS le membre du conseil exécutif bénéficie d'une libération à temps plein, celle-ci prend la forme d'un congé sans perte de traitement avec remboursement par le syndicat à la commission scolaire qui est l'employeur. La libération syndicale est demandée annuellement et est renouvelable tacitement sauf si le mandat de la personne libérée se termine ou est interrompu.

3.0 Traitement annuel

Le traitement annuel de la personne libérée tient compte d'un calendrier de 212 jours de travail, des six journées de maladie monnayables et d'une majoration de 10 % par jour de travail. Le traitement est calculé de la façon suivante :

$$\text{Salaire} = \text{Salaire enseignant} \times \frac{212}{200} \times 110\% + \text{Salaire enseignant} \times \frac{6}{200}$$

Elle ne bénéficie d'aucune allocation pour des frais de représentation.

Advenant un arrêt de travail des enseignantes ou enseignants membres du SECS, la personne libérée voit son salaire annuel amputé à raison de $\frac{1}{212}$ e par jour de grève.

À la fin de chacune des années scolaires, le SECS informe la commission scolaire qu'elle ne doit pas verser les journées de maladie monnayables à la personne libérée.

4.0 Versement du traitement

La commission scolaire verse l'équivalent du traitement et, le cas échéant des suppléments ou des primes pour disparités régionales ainsi que, si elle est d'accord, le supplément que le syndicat lui demande de verser.

Advenant son refus, le SECS verse directement le supplément à la personne libérée.

5.0 Année de travail

La personne libérée suit le calendrier de travail des enseignantes et des enseignants de la Commission scolaire de la Côte-du-Sud.

Pendant le congé estival des enseignantes et des enseignants, elle a droit à trente (30) jours de vacances.

Exceptionnellement, si la personne libérée doit travailler au cours de la période de vacances estivales, elle est rémunérée en raison de $\frac{1}{212}$ ^e de son traitement annuel par jour de travail.

6.0 Semaine de travail

La semaine de travail est composée :

- des heures régulières de travail;
- des instances du SECS dont la personne libérée est membre;
- des instances de la Centrale auxquelles la personne libérée est déléguée par le SECS;
- des réunions avec les comités, groupes de membre ou membres individuels sous la responsabilité de la personne libérée;
- des sessions de formation sous la responsabilité totale ou partielle de la personne libérée;

- des réunions avec l'employeur auprès de qui la personne libérée a un rôle de représentation;
- des réunions avec des groupes ou des organismes extérieurs;
- des manifestations;
- des autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à un membre du conseil exécutif.

7.0 Frais de séjour et de déplacement

La politique de remboursement des frais de séjour et de déplacement en vigueur au SECS s'applique à la personne libérée.

8.0 Absences autorisées

Malgré les articles 5 et 6 du présent protocole, le membre du conseil exécutif libéré à temps plein peut être dispensé de s'acquitter de ses tâches et conserver son traitement total à l'occasion des événements ci-après prévus :

- a) Maladie : pour la durée où la personne libérée est incapable de remplir ses tâches sans excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) Congés spéciaux : pour la durée et aux mêmes conditions applicables aux enseignantes et enseignants de la commission scolaire;
- c) Présence à un tribunal : pour la durée et aux mêmes conditions que la convention collective des enseignantes et des enseignants;
- d) Congé de paternité : pour la durée et aux mêmes conditions que la convention collective des enseignantes et des enseignants;
- e) Congés mobiles : la personne libérée bénéficie d'une banque annuelle de sept (7) jours non cumulables et non monnayables;
- f) Invalidité : pour la durée de l'invalidité attestée par un certificat médical;
- g) Congé de maternité et congé pour adoption : pour la durée prévue à la convention collective des enseignantes et des enseignants;

- h) Accident du travail, maladie professionnelle et accident d'automobile : pour la durée de l'invalidité attestée par un certificat médical;

Dans le cas d'une absence donnant droit à une prestation en vertu d'une loi fédérale ou provinciale (y incluant l'assurance emploi dans le cas de congé de maternité ou d'adoption), le conseil d'administration du SECS s'assure que les dispositions nécessaires sont prises pour que le membre du conseil exécutif bénéficie de tous les droits et avantages liés à cette absence et ne subisse aucun préjudice du fait de cette absence et des dispositions du présent protocole.

9.0 Régime de retraite

Le syndicat verse les contributions aux régimes de retraite afin d'assurer à la personne libérée la reconnaissance du supplément comme traitement. La personne libérée doit payer au syndicat la cotisation prévue pour la part de l'employée ou de l'employé.

10.0 Interruption de mandat

La personne libérée dont le mandat est interrompu accepte que le syndicat fasse les démarches nécessaires pour que la commission scolaire la réintègre à un poste d'enseignante ou d'enseignant pour le reste de la durée de la libération accordée par la commission scolaire. Dans le cas où la commission refuse la réintégration, le syndicat cesse le versement du supplément salarial et la personne libérée effectue des tâches qui lui sont demandées par le conseil d'administration.

Nonobstant le paragraphe précédent, la personne libérée dont le mandat est interrompu peut, avec l'accord de la commission scolaire qui est son employeur, modifier la libération syndicale en congé sans traitement pour le reste de la durée de la libération qui lui avait été accordée.

11.0 Personne libérée ayant un statut d'enseignante ou d'enseignant autre qu'à temps plein

Le membre du conseil exécutif qui n'a pas le statut d'enseignante ou d'enseignant à temps plein bénéficie de tous les droits prévus au présent protocole comme si elle ou il était une enseignante ou un enseignant à temps plein.

Le conseil d'administration est autorisé à faire les adaptations nécessaires pour l'application de ce principe.

12.0 Situations non prévues

Le conseil d'administration a la compétence pour régler toute situation non prévue au présent protocole.

13.0 Entrée en vigueur

Le présent protocole entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration du S.E.C.S.

Annexe 1

L'échelle salariale SECS comprend 15 échelons. Le minimum et le maximum sont respectivement établis à partir du minimum et du maximum de l'échelle salariale des enseignantes et enseignants. Elle est recalculée dès qu'il y a des modifications à l'échelle de ces derniers.

Ces montants tiennent compte des 212 jours de travail effectués par les libérés politiques du SECS, des six journées de maladie et d'une prime de 10 % par jour de travail. Ces montants sont calculés à l'aide de la formule suivante :

$$\text{Salaire} = \text{Salaire enseignant} \times \frac{212}{200} \times 110\% + \text{Salaire enseignant} \times \frac{6}{200}$$



**SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT
DE LA CÔTE-DU-SUD (CSQ)**

FORMULE DE MISE EN NOMINATION

Je, soussignée, soussigné et dûment appuyée, appuyé, propose que:

(Nom de la candidate, du candidat)

(Adresse personnelle)

soit candidate, candidat au poste de :

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| Présidence | <input type="checkbox"/> | Trésorerie | <input type="checkbox"/> |
| 1 ^{re} vice-présidence | <input type="checkbox"/> | Secrétariat | <input type="checkbox"/> |
| 2 ^e vice-présidence | <input type="checkbox"/> | | |

du Syndicat de l'enseignement de la Côte-du-Sud (CSQ).

La personne qui propose et celle qui appuie sont membres en règle du syndicat et **membres du Congrès**.

Fait à _____, ce ___^e jour de _____ 20__.

Signature de la personne qui propose : _____

Signature de la personne qui appuie : _____

ACCEPTATION

Je, soussignée, soussigné, consens à être candidate, candidat et accepte de remplir la fonction si je suis élue, élu. Les conditions de travail seront celles prévues au protocole les régissant.

Signature de la candidate, du candidat : _____

FAIRE PARVENIR AU PLUS TARD LE _____, À 16 h 30
(A l'attention de la présidence d'élection, au bureau du SECS.).