

Syndicat de l'enseignement  
de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (CSQ)

**POLITIQUE RELATIVE AUX  
CONDITIONS DE LIBÉRATION  
ET AUX SUPPLÉMENTS  
SALARIAUX ATTRIBUÉS AUX  
ÉLUS POLITIQUES MEMBRES DU  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
ET À LA LIBÉRATION  
PONCTUELLE DES AUTRES  
MEMBRES**

---



## 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 IV.

## II- **CONDITIONS DE LIBÉRATION**

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

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

1. **PRÉSIDENTE**: Un supplément salarial de 17% du traitement du dernier échelon calculé sur la base de l'échelle applicable au 1<sup>er</sup> septembre de l'année où l'indemnité est versée. Le supplément est accordé pour tenir compte des fonctions et responsabilités reliées au poste.
2. **VICE-PRÉSIDENTE, SECRÉTARIAT-TRÉSORERIE, 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 libérés politiques 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
  - Attribution d'un forfaitaire annuel imposable de 13 500 \$ 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.
  - 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 jusqu'à un maximum admissible ne pouvant excéder l'équivalent du montant forfaitaire 13 500 \$ 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 SEUAT 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 SEUAT paie le montant de la soumission la plus basse (minimum de 2 soumissions).
- Le SEUAT 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 SEUAT, 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 SEUAT, 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.

---

<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 SEUAT.