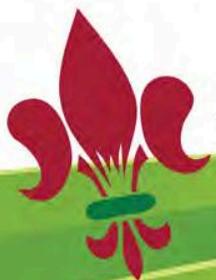


Guide des termes et conditions de travail

Personnel de soutien



2017-2018⁽⁴³²¹⁾



1440, 9^e Avenue Nord, Regina (SK)
1 877 273-6661 • ecolefrancophone.com

CÉF
Conseil des écoles
fransaskoises

Guide des termes et conditions de travail pour le personnel de soutien 2017-2018

INTRODUCTION	5
DOCUMENTS IMPORTANTS.....	5
PROCESSUS DE CONSULTATION	5
1. STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION	6
1.1 ÉCHELON.....	6
1.2 ÉTAPE.....	6
1.3 NIVEAUX ÉMÉRITES.....	7
2. ÉCHELLE SALARIALE	7
3. PROCESSUS D'ÉVALUATION DE VOTRE DOSSIER	8
4. PAIE RÉTROACTIVE	8
5. HEURES ET JOURS DE TRAVAIL	8
6. PÉRIODE DE PROBATION	9
7. JOURS FÉRIÉS (SELON LES NORMES DU TRAVAIL DE LA SASKATCHEWAN)	9
8. CONGÉS	10
8.1 VACANCES ANNUELLES	10
8.2 CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉ DE MALADIE (FAMILLE IMMÉDIATE)	10
8.3 CONGÉ POUR RAISON DE DEUIL ET PERMISSION EXCEPTIONNELLE POUR RAISONS FAMILIALES (SELON L'ÉQUIVALENCE À TEMPS PLEIN - ETP).....	11
8.4 CONGÉ PERSONNEL (SELON L'ÉQUIVALENCE À TEMPS PLEIN - ETP)	11
8.5 CONGÉ DISCRÉTIONNAIRE	12
9. BOURSES D'ÉTUDES	12
10. HORAIRE DE TRAVAIL	13
10.1 MISE À PIED ET RELEVÉ D'EMPLOI : CONGÉ DE PLUS DE CINQ (5) JOURS.....	13
10.2 FEUILLE DE TEMPS	13
10.3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	14
10.4 RÉUNION DU PERSONNEL.....	15
10.5. CONGRÈS DU CÉF	15
10.6 SURVEILLANCE	15
10.7 RENCONTRES PARENTS/ÉLÈVES/ENSEIGNANTS.....	15
10.8 ACTIVITÉS PROVINCIALES	15
10.9 PLAN ÉDUCATIONNEL PERSONNALISÉ.....	16
10.10 INTEMPÉRIES.....	16

11. LA PAIE	16
11.1 DÉPÔT DIRECT	16
11.2 PERSONNEL PAYÉ SUR UNE BASE DE 10 MOIS	16
11.3 PERSONNEL PAYÉ SUR UNE BASE DE 12 MOIS	16
11.4 EXPLICATION DU TALON DE PAIE	16
12. PLAN DE PENSION : MUNICIPAL EMPLOYEE’S PENSION PLAN (M.E.P.P.)	17
13. RÉGIME D’AVANTAGES SOCIAUX	18
13.1 ASSURANCE-VIE	18
13.2 MORT ACCIDENTELLE ET LE DÉMEMBREMENT (AD&D).....	19
13.3 PRESTATIONS D’INVALIDITÉ À LONG TERME (LTD).....	19
13.4 PROGRAMME D’AIDE COMPLET À L’INTENTION DES EMPLOYÉS ET DE LEUR FAMILLE (PAE).....	19
13.5 PLAN DE SANTÉ.....	19
13.6 PLAN DENTAIRE	20
13.7 SOINS DE LA VUE.....	20
13.8 SERVICES PROFESSIONNELS.....	21
14. ACCIDENT DE TRAVAIL	21
15. CESSATION D’EMPLOI	21
16. COMMUNICATION DE PLAINTES	22
17. TRAVAIL À L’EXTÉRIEUR DE L’ÉCOLE	22
17.1 EXCURSION SCOLAIRE AVEC LES ÉLÈVES	22
17.2 DEMANDE D’ABSENCE OU AUTORISATION DE DÉPLACEMENT (MÊME LA FIN DE SEMAINE)	22
17.3 DEMANDE DE REMBOURSEMENT	22
18. PRÊT PERSONNEL POUR ORDINATEUR	23
19. AVANCE SALARIALE	23
20. CODE DE DÉONTOLOGIE	23
INFORMATIONS GÉNÉRALES	24
FOIRE AUX QUESTIONS	24
LISTE NON EXHAUSTIVE DE FORMULAIRES :	27
QUI, QUOI, COMMENT ?.....	28
UN DÉFI TECHNOLOGIQUE : JE FAIS COMMENT ?.....	29
ANNEXES	30
ANNEXE A - CALENDRIER 2017-2018 – PERSONNEL DE SOUTIEN (10 mois)	30
ANNEXE B – FORMULAIRE A21(C) – DEMANDE DE BOURSE D’ÉTUDE – PERSONNEL DE SOUTIEN	32
ANNEXE C – FORMULAIRE A7 – DEMANDE DE REMBOURSEMENT	33
ANNEXE D – CALCUL DU SALAIRE BRUT HEBDOMADAIRE	34
ANNEXE E – GUIDE FEUILLES DE TEMPS	38
ANNEXE F – DATES DE REMISE DES FEUILLES DE TEMPS ET DE PAIE.....	41
<i>Employé travaillant sur une base de 10 mois (2017-2018)</i>	41
<i>Employé travaillant sur une base de 12 mois (2017-2018)</i>	41
ANNEXE G – FORMULAIRE A27 – PLAN DE REPRISE, HEURES ACCUMULÉES OU DUES.....	42

ANNEXE H – FORMULAIRE A8(C) - FEUILLE DE TEMPS SURVEILLANCE DU MIDI	43
ANNEXE I – FORMULAIRE A2 – DÉPÔT DIRECT	44
ANNEXE J – EXPLICATIONS DU TALON DE PAIE	45
ANNEXE K – FORMULAIRE A17 - RAPPORT D'ACCIDENT D'UN MEMBRE DU PERSONNEL	47
ANNEXE L – FORMULAIRE A9 – DEMANDE D'EXCURSION SCOLAIRE LOCALE	48
ANNEXE M – GUIDE AESOP – DEMANDE D'ABSENCE OU AUTORISATION DE DÉPLACEMENT	50
ANNEXE N – FORMULAIRE A26 – DEMANDE DE PRÊT POUR L'ACHAT D'UN ORDINATEUR PERSONNEL	52
ANNEXE O – FORMULAIRE A37 – DEMANDE D'AVANCE SALARIALE	53
ANNEXE P – FORMULAIRE A45 – FORMULAIRE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS	54

INTRODUCTION

Le Conseil des écoles fransaskoises (CÉF) et le comité de référence ont collaboré pour élaborer le **Guide des termes et conditions de travail pour le personnel de soutien (2017 - 2018)**. Pour ce faire, ils se sont engagés à appliquer le processus de négociations à la satisfaction des parties. Ce document sert de guide général et est destiné aux membres du personnel de soutien des écoles et des bureaux.

Dans tous les cas, les contrats de travail et les procédures administratives du Conseil scolaire fransaskois (CSF) sont les documents de règle. Ce document est aussi disponible sur le site Internet du CÉF : www.ecolefrancophone.com. Des mises à jour seront envoyées à chaque école de façon ponctuelle. Chaque secrétaire d'école, ou réceptionniste de bureau, est responsable de mettre le Guide à la disposition de tout le personnel de soutien de l'école ou du bureau.

Note : Dans le présent document, le masculin est utilisé au sens neutre afin d'alléger le texte.

DOCUMENTS IMPORTANTS

Les premiers documents à lire et à retourner au service des ressources humaines sont le contrat signé, les formulaires administratifs, remplis et signés, ainsi qu'une copie des attestations d'emploi et relevés de notes officiels. Les informations et les documents demandés peuvent vous paraître négligeables mais ces documents sont importants pour la bonne gestion du dossier de l'employé (ex. assurance-salaire).

Ultimement, l'employé est responsable de lire toute documentation qu'il reçoit et d'assurer les suivis.

PROCESSUS DE CONSULTATION

Un comité de référence, composé de 4 représentants du personnel de soutien et de 2 membres de son personnel cadre se consultent afin d'identifier les besoins du personnel de soutien et faire des recommandations de solutions au Conseil des écoles fransaskoises (CÉF). Le processus utilisé est fondé sur la résolution de conflits à la satisfaction des parties. Il y a 5 rencontres/année de prévues et chaque rencontre est prévue pour une demi-journée, sauf exception, avec les lieux à déterminer.

Voici les membres du comité de référence pour lancer l'année 2017 – 2018 :

Brigitte Chassé : bchasse@cefsk.ca
Colette Pelchat : cpelchat@cefsk.ca
Rosanne Piché : rpiche@cefsk.ca
Khalid Ouaziz : kouaaziz@cefsk.ca

Afin de participer au processus de consultation, tous les représentants doivent avoir suivi la formation pour la négociation à la satisfaction des parties. Les membres qui sont nommés pour participer à cette consultation sont libérés de leurs fonctions pour leur permettre de répondre aux obligations comme membre consultatif dans le processus. Suite à l'approbation du directeur général aux affaires ou son délégué, les dépenses personnelles encourues lors d'une participation au processus seront remboursées.

Les premiers résultats ont été approuvés par le CSF en mai 2001 : la première échelle salariale. En mai et juin 2002, les descriptions de tâches ont été adoptées. Une autre série de résultats a été approuvée par le CSF en avril 2004 : une nouvelle échelle salariale à partir d'août 2004 et des congés personnels ont été ajoutés. En 2007, une nouvelle série de résultats a été approuvée par le CSF. En 2008, une nouvelle échelle salariale a été approuvée par le CSF pour 3 ans. En 2009, des précisions ont été apportées au congé pour raison de deuil et permission exceptionnelle pour raisons familiales. En 2011, une nouvelle structure de rémunération a été mise de l'avant et il y a eu ajout d'un jour de congé personnel avec solde. En 2016, pour tous les membres du personnel de soutien dans les écoles et des bureaux, le CÉF a élaboré de nouvelles descriptions de tâches, des gabarits d'évaluation et auto-évaluation, une clause de confidentialité et un plan de croissance professionnelle.

Notez que la première obligation du CÉF envers ses employés est basée sur la loi Normes du travail de la Saskatchewan (*Labour Standards Act.*). Toutes les conditions de travail ne peuvent être en deçà de cette loi.

1. STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION

L'évaluation des postes est basée sur les critères suivants : compétences, résolution des problèmes, imputabilité et conditions de travail (stress, déplacement, effort physique). Le salaire est déterminé en considérant la nature de l'emploi, les formations et les expériences de travail reliées au poste.

1.1 ÉCHELON

L'évaluation des postes a permis de déterminer les différents échelons, catégorisés comme suit :

- Échelon 1 : Soutien – Niveau 1
- Échelon 2 : Soutien – Niveau 2
- Échelon 3 : Technique
- Échelon 4 : Professionnel

1.2 ÉTAPE

Pour un nouvel employé, les étapes sont l'équivalent des années d'expérience pertinentes au poste obtenu. Chaque poste au CÉF a son équivalent d'heures pour une année (voir ci-après la section *Heures et jours de travail*).

Les informations fournies relatives à l'expérience antérieure sont utilisées pour déterminer l'étape relative à l'équivalence à temps plein du CÉF pour chaque poste. Les informations fournies doivent être précises, surtout pour les emplois antérieurs à temps partiel. Une attestation de travail des employeurs précédents doit être demandée afin de bien déterminer l'étape et devra inclure le nombre d'heures/jours travaillés pendant une période définie et les tâches principales décrites de façon générale.

Il incombe au nouvel employé de soumettre les preuves/attestations de travail antérieures durant les trois premiers mois de travail au CÉF. Si ce délai est respecté, le CÉF s'engage à émettre un paiement rétroactif au premier jour d'emploi. Par contre, si les preuves/attestations d'expériences sont remises après les trois premiers mois de travail au CÉF, le changement à la grille salariale sera effectué en date de l'attestation/preuve reçue au bureau des ressources humaines.

1.3 NIVEAUX ÉMÉRITES

Afin de valoriser l'excellence, des niveaux émérites ont été ajoutés à la grille salariale et seront mis en vigueur en lien avec les grilles d'évaluations qui reflèteront un niveau d'Excellence dans 75% des domaines évalués.

2. ÉCHELLE SALARIALE

Échelon 4 : Agent à la petite enfance, analyste comptable, travailleur social, instructrice des cours de conduite et conseiller en recrutement et marketing.

Échelon 3 : Adjoint administratif, agent à la paie, agent des payables et recevables, agent aux ressources humaines, agent aux installations et transport, analyste informatique et agent aux communications.

Échelon 2 : Assistant en éducation inclusive (soutien intensif), concierge en chef, concierge responsable d'une école, éducateur, préposé au centre de ressources, secrétaire d'école, réceptionniste et technicien.

Échelon 1 : Assistant en éducation inclusive (régulier, prématernelle et éducation à distance), commis et concierge.

Échelons	Étapes					Niveaux émérites	
	1	2	3	4	5	6	7
Salaire annuel pour le personnel travaillant 12 mois selon un horaire de 7,5 heures/jour							
4	60 456	64 892	68 583	71 548	73 745	76 709	79 633
3	53 345	57 263	60 518	63 130	65 080	67 670	70 262
2	40 905	43 912	46 399	48 389	49 882	51 872	53 883
1	36 448	39 124	41 340	43 123	44 471	46 254	48 017
Salaire annuel pour le personnel travaillant 12 mois selon un horaire de 8 heures/jour							
2	43632	46838	49492	51615	53208	55331	57475
1	38876	41731	44095	45999	47436	49338	51218
Salaire horaire pour le personnel travaillant sur une base de 10 mois							
2	20,97	22,53	23,79	24,81	25,59	26,60	27,63
1	18,69	20,06	21,20	22,11	22,80	23,72	24,63

Rémunération adaptée pour :

- Conducteur d'autobus ;
- Moniteur linguistique et culturel (20,98\$).

3. PROCESSUS D'ÉVALUATION DE VOTRE DOSSIER

Une étape équivaut au nombre d'heures pour un an d'expérience dans un domaine. Chaque poste a son équivalent d'heures pour une année (voir ci-dessous la section *Heures et jours de travail*). Il y aura reconnaissance d'expérience antérieure relative au poste et aux tâches pendant l'évaluation préliminaire du dossier (lors de l'embauche). Les informations fournies doivent être précises, surtout pour les emplois antérieurs à temps partiel. Une attestation de travail des employeurs antérieurs doit être demandée afin de bien déterminer l'étape et celle-ci devra inclure le nombre d'heures travaillées, la période et les tâches principales décrites de façon générale.

Une feuille d'évaluation de votre classification (placement sur la grille salariale et lors du changement d'étape) vous est envoyée pour votre information. Veuillez contacter le siège social à Regina le plus tôt possible en cas de désaccord.

4. PAIE RÉTROACTIVE

Toute paie rétroactive à votre salaire est limitée à une période de trois (3) mois.

5. HEURES ET JOURS DE TRAVAIL

Le Conseil scolaire fransaskois a établi les équivalents à temps plein (ÉTP) suivants basés sur le calendrier scolaire :

Poste	Heures	Jours	Mois / année
Assistant en éducation inclusive	6.25	188	10
Éducateur	6.50	197	10
Moniteur linguistique et culturel	6.25	194	10
Préposé au centre de ressources	6.00	197	10
Secrétaire d'école	7.50	200	10
Personnel rattaché aux bureaux administratifs (postes énumérés page 7 : Échelle salariale)	7.50	260	12
Conciergerie	8.00	260	12

Les chauffeurs d'autobus sont embauchés selon les diverses routes et ne sont pas payés à l'heure. Pour les questions d'assurance-emploi et de pension, on calcule trois heures et quarante minutes par jour.

Tous les postes sont permanents à l'exception des postes d'assistants en éducation inclusive ; ces postes sont temporaires et, selon les besoins des écoles, sont renouvelables de façon annuelle.

Assistant(e)s en éducation inclusive

188 jours = nombre de jours contact - élèves (182) + cinq (5) + (1) congé CÉF payé

Les cinq journées supplémentaires permettent aux assistants en éducation inclusive de participer à la réunion d'orientation locale en début d'année (1) ; à quatre journées de perfectionnement professionnel/planification durant l'année parmi les dates suivantes : le 29, 30, 31 août, 1^{er} septembre, 23 octobre, 10 novembre 2017, 5, 31 janvier, 22, 23 mars ou le 20 avril 2017 (4).

Éducatrices

197 jours = nombre de jours de travail du personnel enseignant (196) + (1) congé CÉF payé

Les douze journées supplémentaires permettent aux éducateurs de participer à la réunion d'orientation locale en début d'année (1) ; ainsi qu'à toutes les journées de perfectionnement professionnel/planification de l'année et de reconnaître du temps de planification quotidien et la préparation de la classe.

Préposé(e)s

197 jours = nombre de jours de travail du personnel enseignant (196) + (1) congé CÉF payé

Le calendrier des préposés aux ressources est identique à celui du personnel enseignant.

Secrétaires

200 jours = nombre de jours de travail du personnel enseignant (196) + trois (3) + (1) congé CÉF payé

Les trois journées supplémentaires permettent aux secrétaires d'école de débiter avant le personnel enseignant pour préparer la rentrée scolaire.

Personnel administratif des bureaux

260 jours = 52 semaines x 5 jours par semaine

Le personnel rattaché aux bureaux administratifs et les concierges travaillent douze (12) mois par année.

Voir le calendrier 2017 - 2018 – Personnel de soutien (10 mois) : *Annexe A*

6. PÉRIODE DE PROBATION

La période de probation du CÉF est de trois mois (60 jours travaillés). Le superviseur effectuera une évaluation sommative avant la fin de la période de probation. L'évaluation permettra de décider une des options suivantes : prolongation de la période de probation, mettre fin à l'emploi, offrir un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée (contrat continu).

7. JOURS FÉRIÉS (SELON LES NORMES DU TRAVAIL DE LA SASKATCHEWAN)

Jour du travail (septembre)	Jour de l'An (1 ^{er} janvier)
Action de grâce (octobre)	Jour de la famille (février)
Jour du souvenir (11 novembre)	Vendredi saint (mars/avril)
Jour de Noël (25 décembre)	Fête de la reine (mai)

Le CÉF alloue un congé supplémentaire, soit le lendemain de Noël (26 décembre).

Pour les employés qui travaillent sur une base de douze (12) mois, il faut ajouter les jours fériés suivants :

Jour du Canada (1 ^{er} juillet)	Jour de la Saskatchewan (août)
------------------------------------------	--------------------------------

8. CONGÉS

8.1 VACANCES ANNUELLES

Depuis le 1^{er} septembre 2007, pour le personnel payé sur une base de **10 mois**, la paie de vacances est émise avec chaque paie, soit 3/52^e pour moins de 7 ans de service, 4/52^e pour 7 ans, 5/52^e pour 15 ans et 6/52^e pour 22 ans et plus de service avec le CÉF.

Pour le personnel payé sur une base de **12 mois**, les congés annuels sont accumulés dans une année (de septembre à août) et doivent être pris l'année suivante. Les congés annuels sont de 15 jours ouvrables pour moins de 7 ans de service, 4 semaines (20 jours ouvrables) pour 7 ans, 5 semaines (25 jours ouvrables) pour 15 ans et 6 semaines (30 jours ouvrables) pour 22 ans et plus de service avec le CÉF (basé sur l'équivalence à temps plein de la tâche et au prorata du temps passé à la tâche). Les congés annuels sont pris pendant les congés des élèves et le personnel doit obtenir l'approbation du superviseur immédiat au moins trois semaines avant le congé. Le CÉF a à cœur le bien-être de ses employés, ainsi, les employés n'ont pas l'option de recevoir une paie au lieu de leur congé annuel.

On reconnaît les années de service du personnel de soutien ayant travaillé au sein d'une école fransaskoise avant la mise en place de la gestion scolaire par les francophones.

8.2 CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉ DE MALADIE (FAMILLE IMMÉDIATE)

Chaque employé a droit à vingt (20) jours de maladie par année pour la durée de son contrat selon son équivalence à temps plein (ETP)*; et ces jours peuvent être accumulés jusqu'à un maximum de 120 jours ouvrables.

Un billet de médecin est requis à partir de la 3^e journée consécutive de maladie. Si le billet médical n'est pas reçu 5 jours après le premier jour d'absence, les journées à partir de la 3^e journée consécutive seront considérées comme des journées sans solde. En cas de maladie grave, le délai de 5 jours est prolongé à 10 jrs ouvrables (du lundi au samedi).

De ces vingt (20) jours de maladie, deux (2) jours par année, selon l'équivalent à temps plein (ETP); peuvent être utilisés pour la famille immédiate* afin de répondre à des besoins médicaux, pourvu que l'employé reçoive l'approbation de son superviseur. Ces jours de congé de maladie (famille immédiate) ne sont pas cumulatifs d'année en année. Les congés de maladie ne sont pas monnayables à la fin d'un contrat de travail.

* ETP et famille immédiate : [voir P.24 à 26 – Foire aux questions](#) pour définition et exemples.

8.3 CONGÉ POUR RAISON DE DEUIL ET PERMISSION EXCEPTIONNELLE POUR RAISONS FAMILIALES (SELON L'ÉQUIVALENCE À TEMPS PLEIN - ETP)

- 8.3.1 En cas de décès de sa conjointe, de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, d'un beau-parent, d'un frère, d'une sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un parent nourricier, d'un enfant nourricier, d'une tutrice, d'un tuteur, le Conseil accorde à l'employé de soutien, un congé avec solde pour une absence maximale de cinq (5) jours consécutifs.
- 8.3.2 En cas de maladie grave ou d'accident grave (conformément au Plan de Bénéfice du SSBA) de sa conjointe, de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, d'un beau-parent, d'un frère, d'une sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant, d'un parent nourricier, d'un enfant nourricier, d'une tutrice, d'un tuteur, le Conseil accorde à l'employé de soutien, un congé avec solde pour une absence maximale de cinq (5) jours au cours d'une année scolaire pour l'ensemble des personnes susmentionnées.
- 8.3.3 En cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'une tante, d'un oncle, ou d'un membre d'une famille religieuse, le Conseil accorde à l'employé de soutien, un congé avec solde pour une absence maximale de trois (3) jours consécutifs.
- 8.3.4 En cas de maladie grave ou d'accident grave (conformément au Plan de Bénéfice du SSBA) d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'une tante, d'un oncle, ou d'un membre d'une famille religieuse, le Conseil accorde à l'employé, un congé avec solde pour une absence maximale de trois (3) jours au cours d'une année scolaire pour l'ensemble des personnes susmentionnées.
- 8.3.5 Le Conseil doit accorder une absence maximale d'une journée avec solde, pour permettre à l'employé de soutien d'être porteur de cercueil ou pour remplir d'autres fonctions officielles à des funérailles.
- 8.3.6 Le Conseil peut accorder un congé d'une journée avec solde, en cas de décès, de maladie grave ou d'accident grave d'une amie, d'un ami proche, d'une cousine, d'un cousin ainsi que d'un élève (actuel ou ancien) ou d'un membre de la famille immédiate de ce dernier (mère, père, sœur ou frère).
- 8.3.7 Si les circonstances justifient une absence prolongée, le Conseil peut accorder une telle absence, avec ou sans solde.

8.4 CONGÉ PERSONNEL (SELON L'ÉQUIVALENCE À TEMPS PLEIN - ETP)

L'employé peut se voir accorder un (1) jour de congé avec solde pour des raisons personnelles avec préavis au superviseur immédiat. Les demandes de congé pour des activités pouvant avoir lieu à des moments autres que durant les heures de travail ne sont pas considérées aussi favorablement.

Si le congé vient s'ajouter à un congé scolaire ou à un jour férié, l'employé peut obtenir le congé avec l'approbation de son superviseur immédiat.

L'employé doit divulguer le motif de son absence à son superviseur immédiat lors de la présentation de sa demande.

8.5 CONGÉ DISCRÉTIONNAIRE

Un congé discrétionnaire, avec ou sans solde, peut être accordé pour service communautaire ou pour avoir accès à des services professionnels sous réserve de l'approbation de la direction générale ou son délégué.

9. BOURSES D'ÉTUDES

Une bourse d'étude est une contribution financière allouée par le CÉF à un membre du personnel, pour des frais reliés aux études postsecondaires dans le but d'améliorer ses compétences ou d'élargir ses connaissances dans son domaine de travail.

Le CÉF reconnaît le bien-fondé d'allouer des bourses d'études dans le but :

- d'améliorer la qualité du travail dans les écoles fransaskoises et les bureaux administratifs;
- d'encourager l'excellence;
- de diversifier les qualifications et les compétences de son personnel;
- d'encourager le perfectionnement professionnel;
- d'assurer que son personnel détiendra les compétences nécessaires pour répondre à tous les besoins du CÉF.

1. Critères de sélection :

- a. La première considération est donnée aux membres du personnel du CÉF qui ont un poste permanent ou temporaire depuis 2 ans.
- b. La formation ou le cours doit être en rapport avec le Plan de croissance personnel ou professionnel (PCP) et les priorités du CÉF.
- c. L'importance sera donnée à la formation ou le cours qui est en lien avec les priorités du Conseil scolaire fransaskois (CSF) et du Cadre d'amélioration continue (CAC).
- d. Le choix des récipiendaires doit refléter les différentes catégories d'emploi.
- e. Les buts et objectifs décrits dans les demandes de bourses sont étudiés.
- f. Une répartition géographique est opérée afin d'assurer l'inclusion des écoles en milieu urbain et les écoles en milieu rural.

2. Démarches pour une demande de bourses :

- a. Informer votre direction ou supérieur et soumettre une demande d'absence.
- b. Remplir le [formulaire A-21\(c\)](#) (voir [Annexe B](#)) et y inclure une description de ou des cours.
- c. Faire parvenir le tout au siège social à Regina à l'attention du service des ressources humaines.
- d. Les demandes soumises seront traitées par les ressources humaines de façon ponctuelle

pour les formations ou ateliers de courte durée, et selon les échéanciers pré-établis pour les formations de longue durée :

- ii. Octobre pour les sessions d'automne et d'hiver
- iii. Mai pour les sessions printemps et été

3. Modalité du remboursement :

a. Faire parvenir au service des ressources humaines :

- Votre demande de remboursement ([formulaire A-7 – Annexe C](#));
- Confirmation de l'inscription (ex. : facture, lettre de l'institution, relevé du dossier de l'étudiant, etc.);
- Confirmation du paiement des frais (ex. : reçu, relevé de compte, etc.);
- Relevé officiel de notes, ou attestation confirmant la réussite ou la participation à la formation ou l'atelier.

b. Le montant alloué sera payable lorsque le cours ou les cours seront terminés et réussis.

Toutes bourses payées à l'avance seront remboursables en cas d'abandon ou d'échec.

10. HORAIRE DE TRAVAIL

Les journées de travail pour le personnel sont établies selon l'équivalent à temps plein (ETP) de leur poste ([voir Page 8 - Heures et jours de travail](#)), leur pourcentage de contrat et la décision du directeur de l'école ou du responsable du bureau.

Chaque employé ne doit pas travailler plus que les heures établies à son contrat d'embauche à moins d'avoir l'approbation de la direction de l'école ou du superviseur immédiat selon le cas ; et pas plus de huit heures par jour.

10.1 MISE À PIED ET RELEVÉ D'EMPLOI : CONGÉ DE PLUS DE CINQ (5) JOURS

Le personnel de soutien des écoles sera mis à pied pendant les vacances de Noël, la semaine de relâche (selon le poste occupé) et le congé de Pâques. Pour les contrats permanents, le personnel (10 mois) sera mis à pied pendant les vacances d'été. Pendant ces périodes de mise à pied, le personnel reçoit un relevé d'emploi avec une date de rappel indiquée sur le formulaire. Le rappel au travail sera automatique à moins que le CÉF ait procédé à un congédiement autre que celui identifié ou qu'il ait mis fin au contrat.

Le relevé d'emploi est transmis électroniquement à Service Canada et par la poste ou par courriel à l'employé. Le relevé d'emploi peut être utilisé pour faire une demande à l'assurance-emploi. [Voir Annexe D \(Calcul du salaire brut hebdomadaire\)](#).

10.2 FEUILLE DE TEMPS

La feuille de temps reflète l'emploi du temps de l'employé. Elle permet aux secteurs de la paie et des ressources humaines de gérer consciencieusement et équitablement les heures travaillées, les jours de maladie, les congés, etc. L'employé est responsable de la remplir méticuleusement, de signer sa feuille de temps ([voir Annexe E](#)) et de la soumettre à son superviseur immédiat pour approbation selon l'horaire établi ([voir Annexe F](#)).

Le personnel ne devrait pas travailler au-delà des heures au contrat. Par contre, le CÉF admet qu'il y a parfois des situations exceptionnelles qui nécessitent du temps supplémentaire.

Toutes les heures qui sont travaillées au-delà des heures contractuelles seront des heures à récupérer en prenant du temps en congé, avec l'approbation du superviseur.

Exceptionnellement, si l'employé doit se faire payer des heures supplémentaires, le superviseur doit obtenir une autorisation spéciale du directeur général aux affaires avant d'autoriser le paiement de ces heures supplémentaires. Le paiement ne peut excéder le nombre d'heures hebdomadaire du contrat de l'employé. Aucune heure supplémentaire ne sera reportée à l'année suivante.

Par contre, si les assistants et les éducateurs doivent réaliser certaines heures supplémentaires, celles-ci seront autorisées par le superviseur et payées en raison de la nature du poste qui répond directement aux besoins des élèves.

Le formulaire A-27 (*voir Annexe G*) devra être rempli à chaque fois qu'un employé fait du temps supplémentaire pour indiquer le plan de reprise des heures accumulées.

Heures travaillées	Heures au contrat	Temps supplémentaire
8,5	- 7,5	= 1

Toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour, ou quarante (40) heures par semaine (samedi à minuit au samedi suivant minuit), seront considérées comme du surtemps et sont calculées à temps et demi (0,5). Pour une journée de travail de 8,5 heures :

Au-delà de 8 heures	Temps et demi	Surtemps
0,5	x 0,5	= 0,25

Les heures au-delà des heures contractuelles génère du temps supplémentaire et selon les circonstances, du surtemps :

Temps supplémentaire	Surtemps	Heures accumulées
1	+ 0,25	= 1,25

10.4 RÉUNION DU PERSONNEL

Réunion d'orientation : Tout le personnel de l'école participe à la réunion d'orientation en début d'année. Le personnel est rémunéré selon l'équivalent à temps plein (ETP) du ou des postes.

Départ des élèves à 12 h : Tout le personnel de l'école participe à la réunion du personnel. Dans le cas d'un employé qui travaille à temps partiel, celui-ci sera rémunéré pour le total des heures effectuées le jour de la réunion.

10.5. CONGRÈS DU CÉF

Le CÉF offre des jours de perfectionnement professionnel à l'ensemble de son personnel qui incluent l'hébergement, les repas, les pauses-santé, des ateliers de tout genre et des activités sociales. Le CÉF reconnaît l'apport de son personnel, et lors du congrès du CÉF, les principes suivants s'appliquent :

- L'employé sera rémunéré un minimum de 7,5 heures et un maximum de 8 heures.
- L'employé qui assume plus d'un poste sera rémunéré à son taux le plus élevé.
- L'employé se déplace durant les heures normales de travail, toutefois, selon les localités et les circonstances, le temps de voyage sera considéré (justification à l'appui).

10.6 SURVEILLANCE

Les heures de surveillance avant et après les classes ne devraient pas dépasser le total des heures au contrat.

Les heures de surveillance du midi doivent être notées en utilisant le formulaire A8(c) ([voir Annexe H](#)); le taux est déterminé par la direction de l'école. Acheminer ce formulaire selon l'horaire de remise des feuilles de temps ([voir Annexe F](#)).

10.7 RENCONTRES PARENTS/ÉLÈVES/ENSEIGNANTS

Au même titre que les éducateurs, les assistants en éducation inclusive sont rémunérés pour cette journée de rencontre. Si l'employé choisit de ne pas s'y présenter, il doit faire une demande d'absence pour un congé sans solde.

10.8 ACTIVITÉS PROVINCIALES

Lors d'activités provinciales, le calcul des heures travaillées doit prendre en considération, l'heure de départ pour l'activité, l'heure du couvre-feu et du réveil, et l'heure d'arrivée au retour de l'activité. Les heures effectuées au-delà des heures au contrat seront rémunérées.

10.9 PLAN ÉDUCATIONNEL PERSONNALISÉ

Sujet à l'approbation au préalable par le superviseur, le temps de travail supplémentaire d'un assistant en éducation inclusive (soutien intensif) qui doit participer à des réunions du plan éducationnel personnalisé (PEP) d'un élève sera payé de façon exceptionnelle.

10.10 INTEMPÉRIES

Lors d'une journée d'intempérie, les employés doivent se rendre au travail même si les élèves ne rentrent pas à l'école. Si l'employé ne peut se rendre à cause d'intempérie sévère, il ne sera pas pénalisé financièrement et ce, uniquement le jour de la tempête.

11. LA PAIE

11.1 DÉPÔT DIRECT

Le CEF émet la paie par dépôt direct seulement. L'employé est responsable de fournir au service des ressources humaines (siège social) le formulaire A-2 (*voir Annexe I*) avant l'émission de la première paie (nouvel employé) et d'informer le service de tout changement d'information par la suite. Le talon de paie est disponible à partir du portail web : www.ecolefrancophone.com, cliquer sur PORTAILS DU CÉF, et choisir Portail Web Navision.

Notez que le CÉF fait parvenir aux nouveaux employés de soutien le nom d'utilisateur et le mot de passe lors de l'embauche. Pour tout autre demande en lien avec le nom d'utilisateur et le mot de passe, veuillez communiquer avec le service de la paie : paie@cefsk.ca.

11.2 PERSONNEL PAYÉ SUR UNE BASE DE 10 MOIS

Le personnel qui travaille dix (10) mois dans l'année est payé 11 fois (1^{re} paie en août, 11^e paie en juin). Un horaire des dates est envoyé aux écoles au début de chaque année scolaire (*voir Annexe F*). La paie est déposée le dernier jour ouvrable de chaque mois.

11.3 PERSONNEL PAYÉ SUR UNE BASE DE 12 MOIS

Le personnel qui travaille douze (12) mois de l'année est payé le dernier jour ouvrable de chaque mois.

11.4 EXPLICATION DU TALON DE PAIE

Le talon de paie reflète le salaire brut, les retenues salariales et le salaire net. Il est subdivisé en deux colonnes : une colonne de droite et une colonne de gauche. Dans la colonne de gauche figure les éléments de la rémunération brute : le revenu régulier, la paie de vacances, les congés fériés si applicables, et les ajustements pour paie rétroactive. À la ligne de revenu régulier figure le nombre d'heures travaillées, le taux horaire et le montant brut qui en résulte. À la ligne de la paie de vacance figure le revenu servant de base de calcul pour la paie de vacance et le montant de la paie de vacance. Au bas de cette même colonne de gauche, sous « autres informations » figure la partie employeur des

déductions. Dans la colonne de droite figurent les retenues payées par l'employé : la pension MEPP, l'impôt fédéral, l'impôt provincial, les déductions pour le plan d'avantages sociaux SSBA.

(Voir Annexe J - exemple et explications du talon de paie)

12. PLAN DE PENSION : MUNICIPAL EMPLOYEE'S PENSION PLAN (M.E.P.P.)

Le CÉF a un plan de pension pour son personnel de soutien. Le plan de pension se nomme MEPP. (<http://www.peba.gov.sk.ca/mepphome.htm>).

Tous les employés ayant un contrat à durée indéterminée (contrat continu) doivent contribuer au plan dès le début du contrat.

Tous les employés inscrits au plan avec un autre employeur continuent à être membre et à contribuer au plan. Si vous êtes déjà membre du plan, vous devez informer le service de la paie immédiatement. La documentation nécessaire vous sera envoyée et vos contributions seront retenues pour versement au plan.

Tous les employés ayant un contrat à durée déterminée ont le choix de contribuer au plan. Toutefois, lorsqu'ils auront travaillé plus de 700 heures (une moyenne de 20 heures par semaine) durant deux années consécutives de calendrier, ils devront, obligatoirement, contribuer au plan. Nos employés non permanents sont les assistants en éducation inclusive et les employés occasionnels.

Pour s'inscrire au plan de pension, le formulaire suivant doit être rempli : « Enrolment Form ».

Les contributions du plan de pension sont partagées entre l'employé et l'employeur. Chacun contribue 8,15 % du salaire brut de l'employé donnant une contribution totale de 16,30 % au plan de pension de l'employé.

Le plan de pension est un régime à prestations déterminées. Cela veut dire que votre pension est calculée sur votre salaire moyen final, ou du salaire maximal moyen, et du nombre d'années de service. Pour avoir droit à une pleine pension, votre âge plus votre nombre d'années de service continu doivent être égaux à 80 ou vous devez avoir atteint l'âge de 65.

Si vous quittez votre emploi avant de prendre votre retraite, assurez-vous de faire les suivis auprès de MEPP afin d'aller chercher les contributions qui vous reviennent. Vous avez accès à vos contributions selon les catégories suivantes :

Si vous quittez **après** avoir complété deux (2) années de service, vos choix sont de :

- Conserver vos contributions dans le plan jusqu'à votre retraite ;
- Transférer votre valeur de rachat du revenu de retraite dans un R.E.E.R. immobilisé ;
- Transférer votre valeur de rachat du revenu de retraite dans un autre régime de pension agréé ; ou
- Transférer votre valeur de rachat du revenu de retraite dans un fonds de revenu viager.

Si vous quittez **avant** d'avoir complété deux (2) années de service, vos choix sont de :

- Recevoir un montant forfaitaire de vos contributions ;
- Transférer vos contributions plus vos intérêts dans un autre régime de pension agréé ; ou
- Retenir vos contributions dans le plan pour deux ans dans l'éventualité d'être réembauché avec un employeur MEPP.

13. RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

Le régime d'avantages sociaux est disponible pour le personnel de soutien du Conseil des écoles fransaskoises. Pour être admissible au régime d'avantages sociaux, vous devez travailler au moins 15 heures par semaine. Selon l'admissibilité, le régime d'avantages sociaux prend effet à la date d'embauche. Les éléments du régime d'avantages sociaux comprennent l'assurance-vie, l'assurance de mort accidentelle ou le démembrement, les prestations d'invalidité collective, le plan d'aide aux employés et à leur famille, le plan de santé, de la vue et dentaire. Depuis février 2012, l'employeur paie la couverture de base ; tout ajout est assumé par l'employé.

En complétant le formulaire d'inscription, il est important de nommer un bénéficiaire. N'importe qui peut être nommé bénéficiaire. Pour changer un bénéficiaire, il s'agit de remplir le formulaire « Beneficiary Designation Form ».

Sur le formulaire d'inscription, il y a le choix de *famille, couple ou individuel* pour les plans de santé et dentaire. Tout dépend de votre situation familiale. *Famille* comprend l'employé, le conjoint et les enfants dépendants (âgé de 21 ans ou moins) ; *couple* comprend l'employé et le conjoint ; et *individuel* comprend l'employé seulement. Notez que le formulaire d'inscription est maintenant à compléter en ligne.

La date de cessation du plan est la date de cessation d'emploi ou l'âge de 75 ans. Vos avantages sociaux terminent le dernier jour de travail (à minuit). Par contre, pour les employés qui reviennent en septembre, ils auront droit aux avantages sociaux pendant la saison estivale. L'employé actif a jusqu'à 15 mois, après le traitement, pour soumettre une réclamation. L'employé non actif a jusqu'à un maximum de 90 jours, après le traitement, pour soumettre une réclamation. Après cessation, vous pouvez transférer votre situation d'assurance à la Financière Manuvie en suivant les directives sur le site web : www.pourmeprotoger.com ou en communiquant avec un agent au 1-877-542-2737.

Pour avoir plus de détails, vous pouvez vous référer au livret d'information du régime d'avantages sociaux, au www.manuvie.ca/assurancecollective ou communiquer avec les services administratifs (Regina).

13.1 ASSURANCE-VIE

L'assurance-vie est assurée par *Financière Manuvie*. Pendant que l'employé est inscrit au régime, il est couvert 24 heures sur 24 et pour toutes causes de mortalité sauf le suicide qui est couvert seulement après deux ans. L'employé est couvert deux fois (2x) le montant de son salaire annuel arrondi au millier suivant.

Vous avez aussi l'option de choisir l'assurance-vie optionnelle individuelle et familiale. Vous pouvez choisir d'avoir de la couverture supplémentaire selon des tranches de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 350 000 \$. Ces primes supplémentaires sont payées par l'employé.

13.2 MORT ACCIDENTELLE ET LE DÉMEMBREMENT (AD&D)

Le régime AD&D est assuré par *Financière Manuvie*. L'employé est assuré 24 heures sur 24. Le régime payera deux fois (2x) votre salaire annuel arrondi au millier suivant pour les accidents causant la mortalité ou le démembrement. Les primes sont payées par l'employé.

Comme l'assurance-vie, vous avez aussi le choix d'avoir plus de couverture optionnelle selon des tranches de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 350 000 \$. Ces primes supplémentaires sont payées par l'employé.

13.3 PRESTATIONS D'INVALIDITÉ À LONG TERME (LTD)

Le régime LTD est assuré par *Financière Manuvie*. L'employé est assuré pour des raisons d'invalidité parce qu'il ne peut effectuer ses tâches régulières. Il y a aussi une clause pour les conditions existantes un an avant que l'employé soit inscrit au régime. L'employé est assuré pour des prestations de 60 % de son salaire annuel calculé sur 12 mois et les prestations sont non imposables.

Pour recevoir des prestations d'invalidité, il y a une période d'attente de 105 jours qui touchent environ 75 jours de travail. Pendant ces 105 jours, le CÉF payera les journées de maladie accumulées. Si les jours de maladie sont épuisés avant la fin de la période d'attente, l'employé peut faire une demande auprès de l'assurance-emploi pour recevoir des prestations d'invalidité du régime de pension du Canada.

13.4 PROGRAMME D'AIDE COMPLET À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DE LEUR FAMILLE (PAE)

Le PAE offre un service de counseling et permet d'avoir accès à des conseillers pour de l'information et des avis sur différents sujets comme la préparation à la retraite, la nutrition, un avis légal, les finances personnelles, le développement de la carrière, les soins de santé d'une personne âgée, les relations interpersonnelles, etc. Le PAE offre également des cours en ligne comme : gestion du stress, résolution de conflits, planification financière, cesser de fumer, etc. Ce service est offert par *Homewood Human Solutions Humaines*, un fournisseur canadien de programmes d'aide aux employés et à leur famille depuis 1979. Pour avoir une session avec un conseiller, vous pouvez appeler le 1 888 361-4853 pour du service en français ou le 1 888 644-0326 pour du service en anglais. Vous pouvez aussi communiquer par Internet à www.manuvie.ca/assurancecollective. Les primes pour ce plan sont payées par l'employeur.

13.5 PLAN DE SANTÉ

Le plan de santé est assuré par *Financière Manuvie*. Le numéro du régime d'assurance est **0083400**. Il y a des montants maximaux annuels de remboursements sur certaines dépenses de santé (exemple : massage, réflexologie, physiothérapie, etc.). Le CÉF paie 100 % des primes.

Les dépenses médicales, qui sont couvertes par le plan de santé, sont :

- 80% des médicaments d'ordonnance ;
- 100 % des soins hospitaliers ;
- 100 % d'urgence hors province et hors pays ;
- 100 % des services paramédicaux jusqu'au montant maximal alloué.

Pour avoir plus de détails sur les dépenses médicales allouées, vous pouvez vous référer au livret d'information du plan de bénéfices, au www.manuvie.ca/assurancecollective ou communiquer avec les services financiers (Regina).

13.6 PLAN DENTAIRE

Le plan dentaire est assuré par Financière Manuvie. Le numéro du régime d'assurance est **0083400**. Il y a aussi des montants maximaux annuels pour le nombre de visite chez le dentiste pour le détartrage et le polissage. Le CÉF paie 100 % des primes.

Les dépenses dentaires, qui sont couvertes par le plan, sont :

- 80 % - Niveau I – Services de base
- 80 % - Niveau II – Services complémentaires de base
- 50 % - Niveau III – Prothèses dentaires
- 50 % - Niveau IV – Services de restaurations majeurs

Plafond de la garantie : 2 000 \$ par année civile pour l'ensemble des niveaux.

Pour avoir plus de détails sur les dépenses dentaires allouées, vous pouvez vous référer au livret d'information du plan de bénéfices, au www.manuvie.ca/assurancecollective ou communiquer avec les services financiers (Regina).

13.7 SOINS DE LA VUE

Les soins de la vue sont couverts comme suit :

- Examens de la vue, jusqu'à concurrence de 100 \$ par période de 24 mois consécutifs ;
- Achat, et ajustement de lunettes d'ordonnance ou lentilles cornéennes, jusqu'à concurrence de 225 \$ par période de 24 mois consécutifs ;
- Traitement au laser : maximum de 1000 \$ à vie ;
- Si des lentilles cornéennes sont nécessaires au traitement d'une grave affection ou peuvent porter le degré de vision de l'œil le plus puissant à 20/40 dans les cas où des lunettes ne permettent pas un tel résultat, la prestation maximale sera de 200 \$ par période de 24 mois consécutifs.

13.8 SERVICES PROFESSIONNELS

Les services professionnels suivants sont offerts :

Chiropraticien	300 \$ par année civile	y compris une seule radiographie par année civile
Ostéopathe		y compris une seule radiographie par année civile
Podiatre		y compris une seule radiographie par année civile
Massothérapeute		
Orthophoniste		
Physiothérapeute		
Psychologue ou travailleur social		
Naturopathe		y compris les suppléments
Homéopathe		y compris les suppléments

14. ACCIDENT DE TRAVAIL

Si vous vous blessez au travail, vous avez droit à des compensations du *Workers' Compensation Board* (WCB).

Le WCB est une assurance sans égard à la responsabilité, qui protège les travailleurs et les employeurs contre les résultats d'un accident au travail. Le WCB fournit une protection financière, des bénéfices médicaux et de réhabilitation aux employés et leurs dépendants dans le cas de blessures ou de décès découlant, ou au cours de leur emploi.

Si vous vous blessez au travail, la première chose à faire est de recevoir les premiers soins et les traitements médicaux nécessaires. Mentionner à votre médecin que vous avez été blessé au travail et demandez-lui de faire un rapport au WCB. Vous devez aussi avertir votre employeur le plus tôt possible en donnant une description détaillée de l'accident et de la blessure ainsi que compléter le formulaire *Worker's Initial Report of Injury* (W1) et le formulaire A-17 du CÉF ([voir Annexe K](#)). Faire parvenir le formulaire W1 au WCB, et faire parvenir une copie du formulaire W1 et A-17 au service des ressources humaines. L'employeur doit, dans les cinq jours suivants la réception du formulaire W1, remplir et envoyer le formulaire *Employer's Initial Report Injury* (E1). Par la suite, le WCB communiquera directement avec vous. Le WCB exige que les accidents soient reportés dès que possible et dans un délai maximal de six mois.

L'école devrait avoir une copie du formulaire *Worker's Initial Report of Injury* (W1) et du formulaire A-17.

15. CESSATION D'EMPLOI

Quand vous quittez votre emploi au CÉF, vous devez nous aviser de votre changement d'adresse pour que vos T4, relevé d'emploi et tout autre document se rendent à la bonne adresse. Le relevé d'emploi sera émis suite à l'émission de la dernière paie et au plus tard 10 jours ouvrables après le dernier jour de travail.

Un formulaire d'entrevue de départ vous sera envoyé ; veuillez le remplir et le retourner à l'adresse indiquée sur le formulaire.

16. COMMUNICATION DE PLAINTES

Veillez vous référer aux procédures administratives. Une copie de ces procédures est disponible dans chacune des écoles et dans les bureaux administratifs. Elles sont également affichées sur le site Internet du CÉF. <http://ecolefrancophone.com/fr/conseil/documents-d-interet/politiques-et-procedures>

17. TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉCOLE

17.1 EXCURSION SCOLAIRE AVEC LES ÉLÈVES

Une permission des parents est requise pour que les élèves puissent sortir du terrain de l'école. L'excursion scolaire doit être approuvée par le CÉF en utilisant le formulaire A-9 (*voir Annexe L*): ceci assure les élèves et le personnel en cas d'accident. Ce formulaire doit habituellement être rempli par l'enseignant responsable. Vous référez à la demande d'excursion scolaire pour plus de détails.

Il doit toujours y avoir au moins un enseignant accompagnateur (1 pour 10 élèves) lors des excursions scolaires puisqu'un employé non enseignant n'est pas assuré pour ce genre de responsabilités.

17.2 DEMANDE D'ABSENCE OU AUTORISATION DE DÉPLACEMENT (MÊME LA FIN DE SEMAINE)

Une demande d'absence ou autorisation de déplacement, sert à deux choses :

- Autoriser votre absence du travail ou votre participation à une activité qui n'est pas votre travail habituel (par exemple : participation aux consultations); que cela soit durant la semaine, le soir ou la fin de semaine ;
- Autoriser les dépenses reliées à ces activités et ces absences.

La demande doit être faite au moins **deux semaines** avant l'activité. Dans le logiciel AESOP (*voir Annexe M*), il est important de bien indiquer les dates, les dépenses envisagées et tous les détails de l'activité à laquelle vous participerez. Si toute l'information pertinente est bien détaillée, le processus d'autorisation sera facilité. C'est aussi cette information qui autorise le paiement des dépenses (*voir Annexe C*).

17.3 DEMANDE DE REMBOURSEMENT

La demande de remboursement, formulaire A-7 (*voir Annexe C*), sert à rembourser les dépenses reliées à la participation d'activités (formation, réunion, etc.). Avant que le remboursement ne soit approuvé et payé, les dépenses doivent préalablement être appuyées par une demande d'absence ou autorisation de déplacement (via le logiciel AESOP), dûment complétée et autorisée.

Vous pouvez demander un remboursement du kilométrage, des repas, des frais d'hébergement, des frais d'inscription ou toutes autres dépenses remboursables à votre nom. Simplement y joindre les reçus nécessaires. La demande sera traitée seulement si elle est signée par le superviseur immédiat et que les pièces justificatives sont jointes.

La demande de remboursement est envoyée, pour paiement, au bureau des services financiers (Regina) et

est payable le 15^e et le 30^e jour du mois. Donc les demandes doivent être reçues au moins trois jours ouvrables avant ces échéanciers.

18. PRÊT PERSONNEL POUR ORDINATEUR

Le Conseil scolaire fransaskois veut promouvoir l'utilisation des ordinateurs auprès de ses employés. Dans cette perspective, il offre à ceux-ci l'option d'un prêt personnel sans intérêts pour l'achat d'un ordinateur avec des options en français. L'employé doit être à l'emploi du CÉF pour une période d'au moins deux (2) ans lors de la demande de prêt. Une fois le prêt approuvé, les paiements sont déduits directement de la paie pour un maximum de vingt (20) mois ou la date de fin d'un contrat temporaire. Si vous êtes intéressés, remplir le formulaire A-26 (*voir Annexe N*). Et le faire parvenir au bureau des services financiers (Regina).

19. AVANCE SALARIALE

Les employés nouvellement embauchés peuvent demander, à leur entrée en service, une avance salariale pouvant aller jusqu'à 1 000 \$ remboursable sur une période de 10 mois ou avant la fin de leur contrat. Les employés qui veulent une avance salariale doivent compléter le formulaire A-37 (b) (*voir Annexe O*). En tout temps si l'employé quitte son emploi avant d'avoir remboursé pleinement l'avance, le montant restant est dû immédiatement.

20. CODE DE DÉONTOLOGIE

Chaque employé est responsable de lire attentivement le code de déontologie du CSF selon les exigences ci-dessous :

1. Les candidats à l'embauche dans un poste d'employé du conseil scolaire seront informés, dans le cadre de l'offre d'emploi, de la Politique du conseil scolaire en matière de conflit d'intérêts ;
2. Les nouveaux employés signent le Formulaire A-45 (*Annexe P*) certifiant qu'ils ont bien lu la politique du CSF et qu'ils s'engagent à la respecter dans le cadre de leur emploi ;
3. Et que cet engagement soit renouvelé chaque année pour tout le personnel en remplissant et en signant le formulaire A-45 chaque début d'année scolaire. Ce formulaire est à faire parvenir aux RH de Regina.

Voici le lien à utiliser :

http://ecolefrancophone.com/images/client/pdf/Politiques_procedures/Code_deontologie_employes_PUBLICATION.pdf

FOIRE AUX QUESTIONS

- **Quand suis-je payé ?**

Le dernier jour ouvrable de chaque mois. Voir l'horaire des dates de soumission des feuilles de temps et dates de paie ([Voir Annexe F](#)).

- **Suis-je obligé de contribuer au plan de pension ?**

Un employé permanent est obligé de contribuer au plan de pension. Un employé non permanent n'est pas obligé à moins qu'il ait travaillé plus de 700 heures durant deux années consécutives. Voir la section *Plan de pension* ([Page 17](#)).

- **Suis-je obligé de participer au régime d'avantages sociaux ?**

Le régime d'avantages sociaux est obligatoire pour tout employé admissible. C'est-à-dire un employé qui travaille plus de 15 heures par semaine. L'employeur paie à 100 % les contributions de base du régime d'avantages sociaux. Voir la section *Régime d'avantages sociaux* ([Page 18](#)).

- **Suis-je payé pour mes heures accumulées ?**

Le CÉF reconnaît qu'il y a des circonstances spéciales qui résultent en des heures travaillées au-delà des heures normales au contrat. Les heures accumulées ne sont pas payées, elles sont reprises en temps, à une date ou période ultérieure avec l'autorisation de votre direction ou superviseur immédiat. Si, à la fin de l'année, il reste toujours des heures accumulées, elles pourront être payées selon les directives du formulaire A-27 ([Voir Annexe G](#)). Il est à noter que les assistantes en éducation inclusive et les éducatrices sont payées pour les heures accumulées à la réception du formulaire A-27 ([Voir Annexe G](#)).

- **Si les élèves sont en congé, est-ce qu'on est payé pour la journée ?**

Les assistants en éducation inclusive et les éducateurs ne sont pas payés les jours où les élèves sont en congé (jour complet) ; le jour de rencontre entre parent-élève-enseignant est un jour contact-élève, donc de travail. Voir la section *Heures et jour de travail* ([Page 8](#)).

- **Qu'est-ce qu'un congé de maladie ou congé de maladie (famille immédiate) ?**

On doit s'absenter du travail ou on ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie, d'un rendez-vous médical ou dentaire, d'une chirurgie, d'un traitement, d'une thérapie, etc.

- **Puis-je utiliser mes journées de maladie quand mes enfants sont malades ?**

Oui. Vous avez le droit d'utiliser deux jours de congé de maladie (famille immédiate) par année (ne peuvent être cumulés d'année en année) au prorata de votre équivalence à temps plein (ETP); ces deux jours proviennent de votre banque de congés de maladie.

- **Qu'est-ce que la famille immédiate ?**

La famille immédiate comprend le conjoint, l'enfant, le père, la mère, le beau parent, le frère, la sœur, le gendre, la bru, les petits-enfants, le parent nourricier, la tutrice ou le tuteur.

- **Cela équivaut à quoi « Équivalent à temps plein (ETP) » pour mes jours de maladie ?**

La banque de maladie est de 20 jours par année, jusqu'à un maximum de 120 jours.

POSTE et ETP *	Heures par jour	Banque de maladie
Assistant en éducation ETP 1	6,25 heures	6,25 x 20 = 125 heures
Éducateur ETP 1	6,5 heures	6,5 x 20 = 130 heures
Préposé ETP 0,5	3 heures	3 x 20 = 60 heures
Concierge ETP 1	8 heures	8 x 20 = 160 heures
Concierge ETP 0,75	6 heures	6 x 20 = 120 heures

** voir Page 8 - Heures et jours de travail pour tous les ETP*

La banque de maladie du concierge qui travaille à temps partiel (6 heures par jour), sera diminuée de 6 heures pour une journée de maladie, ou de 12 heures pour deux journées de maladie.

- **Suis-je couvert par un plan de protection pour les lunettes ou lentilles cornéennes ?**

Oui ([voir Page 20](#)).

- **Quel est le numéro du plan de bénéfices et le numéro de certificat ?**

Pour le plan dentaire et médical, le numéro du plan de bénéfices est 0083400 et le numéro de certificat se trouve sur votre carte « Financière Manuvie ». Si vous avez perdu votre carte, veuillez composer le 1 800 268-6195.

- **Pour le régime d'avantages sociaux, je suis couvert à compter de quel mois ?**

Selon l'admissibilité, à la date d'embauche.

- **Qu'est-ce qu'un plan éducationnel personnalisé (PEP) ?**

Un PEP est une rencontre entre des spécialistes, les enseignants concernés, la direction, les parents, la coordination des services aux élèves et autres employés concernés au sujet d'un enfant aux besoins spéciaux afin de développer un plan éducationnel à court et long terme pour appuyer et aider celui-ci dans son développement.

- **Sommes-nous syndiqués ?**

L'employé non enseignant n'est pas syndiqué. Le Conseil scolaire fransaskois (CSF) consulte son personnel de soutien pour déterminer les conditions de travail. Voir la section *Processus de consultation* ([Page 5](#)).

<https://sites.google.com/a/cefsk.ca/formulaires-cef/home/Administration>

Formulaires administratifs :

A-2	Dépôt direct
A-7	Demande de remboursement
A-8 (a)	Feuille de temps – Personnel travaillant sur une base de 12 mois
A-8 (a)	Feuille de temps – Personnel travaillant sur une base de 10 mois
A-17	Rapport d'accident d'un membre du personnel
A-21 (c)	Demande de bourse d'études – personnel de soutien
A-26	Demande de prêt pour ordinateur
A-27	Autorisation de temps accumulé
A-35	Entrevue de départ
A-37 (b)	Demande d'avance salariale
A-41	Évaluation du dossier de l'employé
A-42	Surveillance du midi - Personnel de soutien

Plan de pension (M.E.P.P.) :

MEPP enrolment form

WCB (Saskatchewan) :

W1 Rapport d'accident (Disponible www.wcbsask.com)

Je fais ma demande à qui ?

<p>RESSOURCES HUMAINES</p> <p>Bourses Certificat d'enseignement Conditions de travail Recrutement</p>	<p>PAIE</p> <p>Avance salariale TALON DE PAIE : accès, nom d'utilisateur et mot de passe Explications Relevé d'emploi TD1 et TD1SK (explications) T4 Plan de santé/Carte MANUVIE Plan de pension MEPP Banque de congés (maladie, vacances) Feuilles de temps Évaluation salariale Changement d'adresse, de nom Demande d'absence/autorisation de déplacement Attestation d'emploi</p> <p>PAYABLES</p> <p>Bons de commandes Demande de remboursement Dépenses touchant les postes budgétaires Traitement et paiement des factures et des dépenses (petite caisse) T4A</p> <p>RECEVABLES</p> <p>Factures envoyées au personnel et autres clients pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • cafétéria • frais - prématernelle • prêt d'ordinateur • réception des chèques pour le Conseil • remboursement des sommes dues au CÉF (chambre hôtel...)
<p>Transport et installations</p> <p>Achat de meubles et d'équipements Routes d'autobus Entretien et rénovation des édifices</p>	<p>Technologie de l'information</p> <p>Achat des équipements technologiques Cellulaire Informatique générale (équipement informatique) Quickbook Réseau téléphonique</p>

J'utilise **ZENDESK** pour envoyer une demande d'intervention au service Technologie de l'Information (TI).

ZENDESK est un outil simple et facile à utiliser : <https://cef.zendesk.com/home>

S'INSCRIRE :

2. <https://cef.zendesk.com/home>
3. Onglet **INSCRIPTION** (en haut à droite) : Nom complet et adresse de courriel CÉF
4. Confirmation de la soumission par courriel. Un lien permettra la réinitialisation du mot de passe qui devra être mémorisé pour une utilisation dans le futur.

ENVOYER UNE DEMANDE :

1. <https://cef.zendesk.com/home>
2. Onglet **CONNEXION** (en haut à droite) : J'inscris mon courriel et mon mot de passe. Je m'assure de noter ce mot de passe afin de m'y référer dans le futur.
3. Onglet : **ENVOYER UNE DEMANDE**.
4. J'y inscris le **SUJET** et la **DESCRIPTION**, je choisis le **SECTEUR/DEPARTEMENT** et **l'ÉCOLE/BUREAU** dont je fais partie. Si nécessaire, je peux joindre un fichier en cliquant sur **JOINDRE LES FICHIERS**.
5. Votre demande est reçue par le service Technologie de l'information.
6. Onglet **VÉRIFIER VOS DEMANDES**, vous pourrez suivre la progression de votre demande.
7. **ZENDESK** vous informe en tout temps par courriel, **NE PAS RÉPONDRE AU COURRIEL**, cliquer sur le lien ou accéder à votre compte (<https://cef.zendesk.com/home>).

ANNEXE A - CALENDRIER 2017-2018 – PERSONNEL DE SOUTIEN (10 MOIS)

Calendrier 2017 - 2018 - PERSONNEL DE SOUTIEN (10 MOIS)

Aout						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
1 + *3 choix de PP						

Septembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
Jours contact-élève: 19 + *1 choix de PP						

Octobre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
Jours contact-élève: 20 + *1 choix de PP						

Novembre						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
Jours contact-élève: 20 + *1 choix de PP						

Décembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	Jours contact-élève: 16					

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
Jours contact-élève: 17 + *2 choix de PP						

Février						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			
Jours contact-élève: 15						

Mars						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
Jours contact-élève: 19 + *2 choix de PP						

Avril						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
Jours contact-élève: 15 + *1 choix de PP						

Mai						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
Jours contact-élève: 22						

Juin						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
Jours contact-élève: 19						

Juillet						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Congé
Férié

Départ devancé à 12 h
Perfectionnement professionnel

Rencontres parents/élèves/enseignants
Première/dernière journée pour les élèves

POSITION		DATE DÉBUT - DATE DE FIN
Secrétaires - (200 jours) : 3 jours av ant la rentrée du personnel et ensuite 197 jours	200	23/08/2017 - 29/06/2018
Préposées - (197 jours) : même calendrier que le personnel enseignant	197	28/08/2017 - 29/06/2018
Éducatrices - (197 jours) : même calendrier que le personnel enseignant	197	28/08/2017 - 29/06/2018
Assistants en éducation inclusive (188 jours)	188	28/08/2017 - 27/06/2018
1. assistent à la rentré du personnel, l'accueil et l'orientation (1 jour)		
2. suiv ent le calendrier des élèv es		
3. participent à 4 jours de perfectionnement professionnel/planification, soit le :		
29, 30, 31 août, 1 sept, 23 oct, 10 nov, 5, 31 janv, 22, 23 mars, 20 avril		
Moniteurs/trices - CÉF - (194 jours)	194	28/08/2017 - 29/06/2018
1. assistent à la rentré du personnel, l'accueil et l'orientation (1 jour)		
2. débutent le 1 septembre et suiv ent l'horaire du personnel enseignant (193 jours)		



Conseil des écoles fransaskoises

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1
Téléphone : 306-757-7541 ou 1 877 273-6881, Télécopieur : 306-757-2040
rh@cefsk.ca

DEMANDE DE BOURSE D'ÉTUDES – PERSONNEL DE SOUTIEN

(Voir Cahier d'information : Section 9 - Bourses d'études)

Échéanciers : Formations/Ateliers de courte durée : tout au long de l'année.
Formations de longue durée : en **février 2018** pour les sessions de printemps et été 2018 & **en juin 2018** pour les sessions d'automne 2018 et d'hiver 2019.

Nom : _____ École : _____

Adresse : _____

Nombre d'années de service avec le CÉF : _____

N° et titre du/des cours : _____

Dates du/des cours : _____

Objectif(s) de la personne qui fait la demande en vue de justifier sa candidature auprès du Comité de sélection

Estimation des coûts

Autres informations jugées importantes par la personne qui fait la demande

Exemple : lien avec le plan de croissance personnel et professionnel, spécial pour l'année scolaire, etc.



Date _____

Signature _____

ANNEXE D – CALCUL DU SALAIRE BRUT HEBDOMADAIRE

JEAN DUPONT

20XX - 20XX						
DATE	POSTE	TAUX HORAIRE	HEURES	SALAIRE BRUTE	VAC	TOTAL
01/05/20XX	CONTRAT - AUXILIAIRE	20.50 \$	26.25	538.13 \$	31.05 \$	569.17 \$
	REMP - ÉDUCATRICE	24.00 \$	6.50	156.00 \$	9.00 \$	165.00 \$
	SURVEILLANCE DU MIDI	18.00 \$	4.50	81.00 \$	4.67 \$	85.67 \$
						819.84 \$
08/05/20XX	CONTRAT - AUXILIAIRE	20.50 \$	31.25	640.63 \$	36.96 \$	677.58 \$
	REMP - ÉDUCATRICE	24.00 \$	0.00	- \$	- \$	- \$
	SURVEILLANCE DU MIDI	18.00 \$	3.00	54.00 \$	3.12 \$	57.12 \$
						734.70 \$
15/05/20XX	CONTRAT - AUXILIAIRE	20.50 \$	36.00	738.00 \$	42.58 \$	780.58 \$
	REMP - ÉDUCATRICE	24.00 \$	0.00	- \$	- \$	- \$
	SURVEILLANCE DU MIDI	18.00 \$	5.25	94.50 \$	5.45 \$	99.95 \$
						880.53 \$
22/05/XX	CONTRAT - AUXILIAIRE	20.50 \$	31.25	640.63 \$	36.96 \$	677.58 \$
	REMP - ÉDUCATRICE	24.00 \$	0.00	- \$	- \$	- \$
	SURVEILLANCE DU MIDI	18.00 \$	4.50	81.00 \$	4.67 \$	85.67 \$
						763.26 \$

NOTE : IL NE FAUT PAS OUBLIER DE RAJOUTER LE SURTEMPS DANS LES SEMAINES RESPECTIVES.



RELEVÉ DES HEURES DE TRAVAIL PERSONNEL TRAVAILLANT SUR UNE BASE DE 10 MOIS

doit être complété par le membre du personnel, signé par le superviseur immédiat et transmis selon l'horaire 2015-2016

Jour	Date	Description*	Heures	Heures du contrat
------	------	--------------	--------	-------------------

Semaine 1				
Dim.	1			
Lun.	2	R	7.50	6.25
Mar.	3	REMP	0.00	0.00
Mer.	4	R	6.25	6.25
Jeu.	5	R	6.25	6.25
Ven.	6	R	6.25	6.25
Sam.	7			
Total Semaine 1			26.25	25.00

Semaine 3				
Dim.	15			
Lun.	16	R	10.00	6.25
Mar.	17	R	6.25	6.25
Mer.	18	R	6.25	6.25
Jeu.	19	R	6.25	6.25
Ven.	20	R	6.25	6.25
Sam.	21			
Total Semaine 3			35.00	31.25

Semaine 5				
Dim.	29			
Lun.	30	R	6.25	6.25
Mar.	31	R	6.25	6.25
Mer.				
Jeu.				
Ven.				
Sam.				
Total Semaine 5			12.50	12.50

Jour	Date	Description*	Heures	Heures du contrat
------	------	--------------	--------	-------------------

Semaine 2				
Dim.	8			
Lun.	9	R	6.25	6.25
Mar.	10	R	6.25	6.25
Mer.	11	R	6.25	6.25
Jeu.	12	R	6.25	6.25
Ven.	13	R	6.25	6.25
Sam.	14			
Total Semaine 2			31.25	31.25

Semaine 4				
Dim.	22			
Lun.	23	F	6.25	6.25
Mar.	24	R	6.25	6.25
Mer.	25	R	6.25	6.25
Jeu.	26	R	6.25	6.25
Ven.	27	R	6.25	6.25
Sam.	28			
Total Semaine 4			31.25	31.25

Nom : Jean Dupon
 École/Bur. : École Providence
 Poste : Auxiliaire
 Mois de : Mai 20XX

Date : _____

Signature de l'employé(e) _____

Signature de la direction ou personne déléguée _____

Heures accumulées ou dues (-) mois précédent	Total des heures travaillées	Total des heures du contrat	Heures accumulées ou dues (-) à la fin du mois
0.00	+ 136.25	- 131.25	= 5.00

+ Calcul du surtemps = 1

Total à reporter ou final 6.00

Si des heures sont accumulées (+) ou dues (-) à la fin de la période
SVP remplir le A-27: Autorisation du temps accumulé/Plan de reprise
des heures. Le compte ne devrait pas excéder les 1/5 des heures au contrat.

^ Descriptions :

R : Régulier D : Deuil P : Personnel
 M : Maladie
 MF : Maladie (famille immédiate)
 MG : Maladie ou accident grave (lien de parenté)
 F : Férié F/R : Férié travaillé
 PP : Perfectionnement professionnel
 RH : Reprise du temps accumulé
 SS : Sans solde



Conseil des écoles francsaskoises

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8E

Télécopieur : 306-757-2040 paie@cefsk.ca

RELEVÉ DES HEURES DE TRAVAIL

pour le REMPLACEMENT du personnel

doit être complété par le membre du personnel, signé par le superviseur immédiat et transmis selon l'horaire 2015 - 2016

Jour	Date	Description	Heures	Absence de (NOM)
------	------	-------------	--------	------------------

Semaine 1

Dim.	1			
Lun.	2			
Mar.	3	REMP	6.50	JEANNETTE DUPONT
Mer.	4			ÉDUCATRICE
Jeu.	5			
Ven.	6			
Sam.	7			
Total Semaine 1			6.50	

Semaine 3

Dim.	15			
Lun.	16			
Mar.	17			
Mer.	18			
Jeu.	19			
Ven.	20			
Sam.	21			
Total Semaine 3			0.00	

Semaine 5

Dim.	29			
Lun.	30			
Mar.	31			
Mer.				
Jeu.				
Ven.				
Sam.				
Total Semaine 5			0.00	

Heures payées

6.50

Jour	Date	Description	Heures	Absence de (NOM)
------	------	-------------	--------	------------------

Semaine 2

Dim.	8			
Lun.	9			
Mar.	10			
Mer.	11			
Jeu.	12			
Ven.	13			
Sam.	14			
Total Semaine 2			0.00	

Semaine 4

Dim.	22			
Lun.	23			
Mar.	24			
Mer.	25			
Jeu.	26			
Ven.	27			
Sam.	28			
Total Semaine 4			0.00	

Nom : Jean Dupon
 École/Bur. : École Providence
 Poste : Auxiliaire
 Mois de : Mars 20XX

Signature de l'employé(e)

Signature de la direction ou personne déléguée

Note : dans une situation critique/urgente, lorsqu'un membre du personnel non enseignant remplace un(e) enseignant (e) pendant une journée, le taux journalier est de 180.00\$



Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1
Télécopieur: 306-757-2040 ou paie@cefsk.ca

RELEVÉ DES HEURES DE TRAVAIL

pour la SURVEILLANCE PAYÉE (enseignant et non enseignant)

doit être complété par le membre du personnel, signé par le superviseur immédiat et transmis selon l'horaire 2015-2016

Jour	Date	Heures
------	------	--------

Semaine 1

Dim.	1	
Lun.	2	1.25
Mar.	3	0.50
Mer.	4	0.75
Jeu.	5	0.75
Ven.	6	1.25
Sam.	7	
Total Semaine 1		4.50

Semaine 3

Dim.	15	
Lun.	16	1.25
Mar.	17	1.00
Mer.	18	1.00
Jeu.	19	1.00
Ven.	20	1.00
Sam.	21	
Total Semaine 3		5.25

Semaine 5

Dim.	29	
Lun.	30	1.25
Mar.	31	1.25
Mer.		
Jeu.		
Ven.		
Sam.		
Total Semaine 5		2.50

Jour	Date	Heures
------	------	--------

Semaine 2

Dim.	8	
Lun.	9	0.75
Mar.	10	0.75
Mer.	11	0.75
Jeu.	12	0.75
Ven.	13	0.00
Sam.	14	
Total Semaine 2		3.00

Semaine 4

Dim.	22	
Lun.	23	1.25
Mar.	24	0.50
Mer.	25	0.75
Jeu.	26	0.75
Ven.	27	1.25
Sam.	28	
Total Semaine 4		4.50

Nom : Jean Dupont
 École/Bur. : École Providence
 Poste : Auxiliaire
 Mois de: Mai 20XX

Signature de l'employé(e)

Signature de la direction ou personne déléguée

Heures
payées

19.75

ANNEXE E – GUIDE FEUILLES DE TEMPS

Ce guide a été développé à la suite de commentaires reçus du personnel des écoles et des services de la paie et ressources humaines. Il faut noter que l'employé est responsable de présenter sa feuille de temps selon des échéanciers prédéterminés et la direction de vérifier et d'autoriser les codes et les heures mentionnées. Voici quelques informations qui permettront de bien traiter les feuilles de temps.

1. EXACTITUDE DES INFORMATIONS
 - a. S'assurer que les dates sous les semaines 1 à 5, la période et la case des heures accumulées ou dues est à jour;
 - b. Gabarit : <https://obelix.cefsk.ca/groups/formulaires/> (A-8a ou A-8b).
2. DESCRIPTION DES CODES
 - a. Le Cahier d'information du personnel non enseignant contient tous les détails.
3. HEURES ET MINUTES EN DÉCIMALES SEULEMENT
 - a. 15 minutes : 0,25
 - b. 30 minutes : 0,5
 - c. 45 minutes : 0,75
 - d. 2 heures 45 minutes : 2,75
 - e. Autres : nombre de minutes divisé par 60
4. FORMAT DE SOUMISSION DES FEUILLES DE TEMPS
 - a. Utilisation du format Excel pour l'entrée des données (télécharger ou manuscrite) ;
 - b. Une feuille de temps par poste occupé ;
 - c. Expédition par courriel en format numérisé (paie@cefsk.ca) ;
 - d. Le télécopieur est utilisé seulement s'il n'y a pas d'internet ou d'accès à la numérisation.
5. HORAIRE DE SOUMISSION DES FEUILLES DE TEMPS ET PÉRIODE COUVERTE
 - a. Le cahier d'information du personnel non enseignant contient l'horaire pour le personnel travaillant sur une base de 10 mois et de 12 mois ([page 28](#)).
6. HEURES AU CONTRAT ET ÉQUIVALENCE À TEMPS PLEIN (ETP)
 - a. Consulter le contrat de travail ou la rubrique *Heures et jours de travail* du Cahier d'information du personnel non enseignant ([page 7](#)) ;
 - b. Pour le calcul d'un congé férié, il faut prendre les heures effectuées par semaine divisées par 5 jours.
7. FORMULAIRE A-27 (Heures accumulées ou dues)
 - a. Utiliser lorsqu'il y a des heures effectuées en-deçà ou au-delà des heures au contrat [durant](#) la période ;
 - b. Doit absolument accompagner la feuille de temps ;
 - c. Le compte des heures ne devrait pas excéder les 1/5 des heures au contrat ;
 - d. Un plan de reprise ou de remise doit être défini ;
 - e. [L'auxiliaire](#) ne peut accumuler ou devoir des heures; sera payé selon les heures travaillées.
8. SURTEMPS
 - a. La feuille de temps (format Excel en version à télécharger) calcule automatiquement le temps fait au-delà de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine (cadres exclusivement réservés à l'administration du CEF) ;
 - b. Le surtemps est calculé à temps et demi (surtemps X 0,5) et s'ajoute aux heures accumulées.

9. Exemple d'une feuille de temps (voir page suivante) selon un contrat de 30 h/semaine et ses explications :

Semaine 1

Du lundi 1 au vendredi 5 = **R** : vous avez travaillé 8 heures chaque jour.

Samedi 6 = **R** : vous avez travaillé 4 heures.

Résultat : Accumulation de 14 heures, dont 4 heures au-dessus de 40 heures hebdomadaires. Le calcul du surtemps = 2 soit (4 x 0,5).

Semaine 2

Lundi 8 = **P** : vous avez fait une demande d'absence pour « congé personnel ».

Mercredi 10 = **M** : vous avez fait une demande d'absence pour « maladie ».

Vendredi 12 = **M2,5 R3,5** : vous avez fait une demande d'absence de 2,5 heures pour « maladie » et vous avez travaillé 3,5 heures.

Semaine 3

Lundi 15 = **F** : vous n'avez pas travaillé mais vous notez quand même les heures hebdomadaires du contrat (30h/5j = 6).

Vendredi 19 = **PP** : vous avez assisté à une réunion ou une formation de 7,5 heures, c'est du Perfectionnement Professionnel.

Résultat : Accumulation de 1,5 heure.

Semaine 4

Lundi 22 = **RH** : vous n'avez pas travaillé et vous avez fait une demande d'absence de 6 heures de reprise de temps.

Mercredi 24 = **SS** : vous avez fait une demande de congé sans solde de 6 heures.

Vendredi 26 = **D** : vous avez fait une demande d'absence pour raison de « deuil ».

Semaine 5

Lundi 29 = **R** : vous avez travaillé 10 heures.

Résultat : Accumulation de 4 heures, dont 2 heures au-dessus de 8 heures journalières, le calcul du surtemps = 1 soit (2 x 0,5).

Se calculent automatiquement :

- les heures travaillées ;
- les heures payées ;
- les heures accumulées (+) ou dues (-) ;
- le surtemps (en heures) ;
- le total (heures accumulées ou dues + le surtemps) est reporté à la période suivante.



Conseil des écoles fransaskoises

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1

Télécopieur : 306-757-2040 regina@cefsk.ca

RELEVÉ DES HEURES DE TRAVAIL

PERSONNEL TRAVAILLANT SUR UNE BASE DE xx MOIS

doit être complété par le membre du personnel, signé par le superviseur immédiat et transmis selon l'horaire 2013-2014

Jour	Date	Description*	Heures	Heures du contrat
Semaine 1				
Dim.				
Lun.	1	R	8,00	6,00
Mar.	2	R	8,00	6,00
Mer.	3	R	8,00	6,00
Jeu.	4	R	8,00	6,00
Ven.	5	R	8,00	6,00
Sam.	6	R	4,00	
Total Semaine 1			44,00	30,00

Semaine 3				
Dim.	14			
Lun.	15	F	6,00	6,00
Mar.	16	R	6,00	6,00
Mer.	17	R	6,00	6,00
Jeu.	18	R	6,00	6,00
Ven.	19	PP	7,50	6,00
Sam.	20			
Total Semaine 3			31,50	30,00

Semaine 5				
Dim.	28			
Lun.	29	R	10,00	6,00
Mar.	30	R	6,00	6,00
Mer.	31	R	6,00	6,00
Jeu.				
Ven.				
Sam.				
Total Semaine 5			22,00	18,00

Heures accumulées ou dues (-) période précédente	Total des heures travaillées durant la période	Heures payées pour la période	Heures accumulées ou dues (-) à la fin de la période
0,00	+145,50	- 132,00	= 13,50

+ Calcul du surtemps = 3

Total à reporter ou final 16,50

Jour	Date	Description*	Heures	Heures du contrat
Semaine 2				
Dim.	7			
Lun.	8	P	6,00	6,00
Mar.	9	R	6,00	6,00
Mer.	10	M	6,00	6,00
Jeu.	11	R	6,00	6,00
Ven.	12	M2,5 / R3,5	6,00	6,00
Sam.	13			
Total Semaine 2			30,00	30,00

Semaine 4				
Dim.	21			
Lun.	22	RH	0,00	6,00
Mar.	23	R	6,00	6,00
Mer.	24	SS	0,00	0,00
Jeu.	25	R	6,00	6,00
Ven.	26	D	6,00	6,00
Sam.	27			
Total Semaine 4			18,00	24,00

Nom :
 École/Bur. :
 Poste :
 Période : du 1er au 31 xxxxxxxx 2014

Signature de l'employé(e)

Signature de la direction ou personne déléguée

* Descriptions :

R : Régulier D : Deuil P : Personnel
 M : Maladie
 MF : Maladie (famille immédiate)
 MG : Maladie ou accident grave (lien de parenté)
 F : Férié F/R : Férié travaillé
 PP : Perfectionnement professionnel
 RH : Reprise du temps accumulé
 SS : Sans solde

EMPLOYÉ TRAVAILLANT SUR UNE BASE DE 10 MOIS (2017-2018)

Période de paie	(*) Date de soumission avec heures anticipées	Date de paie
23 – 31 Août 2017	28 Août 2017	31 Août 2017
1 – 30 Septembre 2017	22 Septembre 2017	29 Septembre 2017
1 – 31 Octobre 2017	24 Octobre 2017	31 Octobre 2017
1 – 30 Novembre 2017	23 Novembre 2017	30 Novembre 2017
1 – 31 Décembre 2017	15 Décembre 2017	22 Décembre 2017
1 – 31 Janvier 2018	24 Janvier 2018	31 Janvier 2018
1 – 28 Février 2018	16 Février 2018	28 Février 2018
1 – 31 Mars 2018	23 Mars 2018	29 Mars 2018
1 – 30 Avril 2018	23 Avril 2018	30 Avril 2018
1 – 31 Mai 2018	24 Mai 2018	31 Mai 2018
1 – 30 Juin 2018	22 Juin 2018	29 Juin 2018

(*) Heures anticipées : Celles qui doivent être ajustées le seront à la période de paie suivante et une feuille de temps avec la mention manuscrite AMENDÉE doit être envoyée à la fin du mois concerné.

NOTE : Les remplacements, ainsi que les surveillances du midi seront payés la semaine suivant la fin du mois. Les feuilles de temps de surveillance du midi peuvent être remises le dernier jour du mois.

EMPLOYÉ TRAVAILLANT SUR UNE BASE DE 12 MOIS (2017-2018)

Période de paie	Date de soumission	Date de la paie
1 – 30 Septembre 2017	29 Septembre 2017	29 Septembre 2017
1 – 31 Octobre 2017	31 Octobre 2017	31 Octobre 2017
1 – 30 Novembre 2017	30 Novembre 2017	30 Novembre 2017
1 – 31 Décembre 2017	31 Décembre 2017	22 Décembre 2017
1 – 31 Janvier 2018	31 Janvier 2018	31 Janvier 2018
1 – 28 Février 2018	28 Février 2018	28 Février 2018
1 – 31 Mars 2018	31 Mars 2018	29 Mars 2018
1 – 30 Avril 2018	30 Avril 2018	30 Avril 2018
1 – 31 Mai 2018	31 Mai 2018	31 Mai 2018
1 – 30 Juin 2018	30 Juin 2018	29 Juin 2018
1 – 31 Juillet 2018	31 Juillet 2018	31 Juillet 2018
1 – 31 Août 2018	31 Août 2018	31 Août 2018



Conseil des écoles francsaskoises

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1
Téléphone : (306) 757-7541 ou 1 (877) 273-8861 Télécopieur : 306-757-2040
paie@cefsk.ca

PLAN DE REPRISE HEURES ACCUMULÉES OU DUES

accumulées : vous avez travaillé au-delà des heures prévues à votre contrat
dues : vous avez travaillé moins que les heures prévues à votre contrat.

ENVOYEZ avec la feuille de temps lorsque les heures travaillées \neq des heures au contrat

Date de soumission : _____
École / Bureau : _____
Nom de l'employé(e) : _____
Nombre d'heures : Accumulées : _____
 Dues : _____
Période (date de début et de fin) : _____

Plan de reprise des heures accumulées ou dues (expliquer) :

Heures accumulées payées (expliquer) :

Poste budgétaire **décentralisé** à imputer la dépense : _____

Signature de l'employé(e) : _____

Approbation par le superviseur immédiat : _____



Conseil des écoles francsaskoises

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1

Télécopieur : 306-757-2040 paie@cef.sk.ca

RELEVÉ DES HEURES DE TRAVAIL

pour la SURVEILLANCE PAYÉE (enseignant et non enseignant)

doit être complété par le membre du personnel, signé par le superviseur immédiat et transmis selon l'horaire 2017 - 2018

Jour	Date	Heures
------	------	--------

Semaine 1

Dim.		
Lun.		
Mar.		
Mer.		
Jeu.		
Ven.		
Sam.		
Total Semaine 1		0.00

Semaine 3

Dim.		
Lun.		
Mar.		
Mer.		
Jeu.		
Ven.		
Sam.		
Total Semaine 3		0.00

Semaine 5

Dim.		
Lun.		
Mar.		
Mer.		
Jeu.		
Ven.		
Sam.		
Total Semaine 5		0.00

Jour	Date	Heures
------	------	--------

Semaine 2

Dim.		
Lun.		
Mar.		
Mer.		
Jeu.		
Ven.		
Sam.		
Total Semaine 2		0.00

Semaine 4

Dim.		
Lun.		
Mar.		
Mer.		
Jeu.		
Ven.		
Sam.		
Total Semaine 4		0.00

Nom : _____
 École/Bur. : _____
 Poste : _____
 Mois de : _____

 Signature de l'employé(e)

 Signature de la direction ou personne déléguée

Heures
payées

0.00



Conseil des écoles fransaskoises

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1
Téléphone : 306-757-7541 ou 1 877 273-8681, Télécopieur : 306-757-2040
rh@cefsk.ca

DÉPÔT DIRECT

(Selon l'Article 2.3 de la Convention collective locale)

Cocher une boîte seulement

Pour commencer le dépôt direct Pour changer de l'information

J'autorise le dépôt direct au compte désigné ci-dessous. Je reconnais que cette entente peut être annulée par un avis écrit soit par moi-même soit par le Conseil des écoles fransaskoises.

SVP en caractère d'imprimerie

Nom	Prénom	Initiale
Adresse		Ville
Code postal	Téléphone	
Poste occupé	École	
Signature autorisée		

S.V.P. Choisir A ou B (A est suggéré à moins qu'il s'agisse d'un compte d'épargne)

- A) Joindre un chèque en blanc avec la mention « **ANNULÉ** ». Votre nom devrait paraître sur le chèque.
OU
B) Demander à votre institution financière de compléter l'information suivante / Please have your financial institution complete the following :

Succursale / Branch	Institution	Numéro de compte / Account Number

Signature officielle et étampe de l'institution financière
(Financial Institution's Official Signature & Stamp)

Nom de l'institution / Name of Institution : _____

Adresse / Address : _____

ANNEXE J – EXPLICATIONS DU TALON DE PAIE

5000 : Dupont, Jean 1. 01. SEPTEMBRE 2016 2. Cheque No. EFT079483 3. BIHEBDO 4.
 Pay Cycle: MENSUEL / 2016 / 9 5. Pay Period End Date: 30/09/2016 6. Conseil des Ecoles Fransaskoises: 010 - École Providence 7.

Earnings	Unit	Rate	This Cheque	YTD Amount	Gross to Net Pay	This Cheque	YTD Amount	Balance
Revenu régulier	80.00 8.	21.87 \$ 9.	1,749.60 \$ 10.	10,339.47 \$ 11.	Total Earnings	3,597.54 \$ 12.	14,342.41 \$ 18.	
Revenu régulier	54.00 8.	18.15 \$ 9.	980.10 \$ 10.		Pension MEPP	-293.20 \$ 13.	-1,168.91 \$ 18.	
Total des heures hors	37.00 8.	18.15 \$ 9.	671.64 \$ 10.	2,794.91 \$ 11.	RPC Employée	-161.45 \$ 14.	-643.43 \$ 18.	
Paie de vacances			196.20 \$ 10.	782.24 \$ 11.	AE Employée	-67.63 \$ 15.	-269.64 \$ 18.	
Congé férié				425.79 \$ 11.	Impôt fédéral	-273.87 \$ 16.	-1,089.39 \$ 18.	
					Impôt provincial	-165.55 \$ 17.	-657.74 \$ 18.	
Total Earnings			3,597.54 \$	14,342.41 \$	Net Pay	2,635.84 \$	10,513.30 \$	
Other Information	This Cheque	YTD Amount	Balance	Net Pay Distribution	Amount	Deposit Date		
Stat hour Trigger		6.00 19.		Chequing: 9999	2,635.84 \$ 24.	01. Sept 2016 25.		
RPC Employeur	-161.45 \$ 20.	-643.43 \$						
Accidentelle et mutilation	1.23 \$ 21.	4.92 \$						
Ass. vie	12.82 \$ 22.	51.28 \$						
Pension MEPP	293.20 \$ 23.	293.20 \$						

Payroll Department Contacts: Lianne Tanguay (306) 719 - 7465 26.

1. Numéro et Nom de l'employé
2. Date de la paie
3. Numéro de chèque
4. Catégorie de l'employeur
 - ENS = Enseignants
 - SUPP = Suppléants en enseignement
 - BIHEBDO = Personnel de soutien (10 mois)
 - MENSUEL = Personnel de soutien (12 mois)
5. Détail du cycle de paie d'après le système informatique
6. Date de fin de la période de paie
7. École dans laquelle l'employé travaille
8. Le total des heures payées sur cette paie
 - **Revenu Régulier** = Heures payées d'après le contrat de l'employé
 - **Total des heures hors contrat** = Le total des heures hors contrat payées inclut la surveillance du midi, le remplacement du personnel non enseignant.
9. Le taux horaire de l'employé.
 - Peut différer de position à position
10. Les heures payées multipliées par le taux horaire.
 - **Paie de vacances** : Total du salaire brut multiplier par le taux de vacances.
 - i. Exemple : (1749.60\$ + 980.10\$ + 671.64\$ = 3401.34\$ x 3/52 = 196.23\$)
 - ii. 3/52 = 3 semaines de vacances sur 52 semaines dans une année.
11. Total payé à ce jour depuis janvier 20XX
 - Le « YTD – Year to date » est toujours calculé à partir du 1^{er} janvier 20XX au 31 décembre 20XX de chaque année.
12. Salaire brut payé sur ce chèque
13. Cotisation du plan de pension MEPP
 - Le plan de pension MEPP est un régime de retraite à prestations déterminées administré par « Public Employees Benefits Agency (PEBA) ». MEPP fournit des prestations de retraite aux employés des divisions scolaires, les municipalités

urbaines et rurales, les collèges régionaux, les bibliothèques publiques régionales et d'autres autorités locales dans la province de la Saskatchewan.

- Le taux de cotisation est de 8.15% du salaire brut.
- *Par exemple* : $(3597.54\$ \times 0.0815 = 293.20\$)$

14. Régime de pension du Canada (RPC)

- Le RPC a pour but d'assurer un remplacement partiel de votre revenu en cas de retraite, d'invalidité ou de décès.
- Le RPC est une cotisation obligatoire au Canada.
- L'âge minimum pour contribuer au RPC est de 18 ans, et l'âge maximum est de 70 ans. Par contre, à partir de l'âge de 65 ans un employé peut remplir un formulaire CPT30 pour informer l'employeur d'arrêter les contributions au RPC.
- Chaque année fiscale, un maximum de contribution est fixé par le gouvernement du Canada.
- Il y a une exemption annuelle de base de 3 500.00\$.
- Par exemple, si un employé a une période de paie de 12 mois et un salaire annuel de 60 000.00\$, l'exemption est calculée comme suit :

i. Salaire brut – exemption mensuelle = Salaire ouvrant droit à pension

ii. $3\,500.00\$/12 = 291.67$

$60\,000.00\$/12 = 5000$

iii. $5\,000.00\$ - 291.67\$ = 4\,708.33\$$

- Le taux de contribution est fixé chaque année. En 2017, le taux est de 4.95%.

15. Assurance emploi (AE)

- L'AE est comparable à d'autres types d'assurances. Il s'agit d'une protection financière lorsque survient un certain type de risque (perte d'un emploi, maladie, etc.).
- L'AE est une cotisation obligatoire au Canada
- Contrairement au RPC, il n'y a pas d'âge minimum ou maximum pour l'AE.
- Chaque année fiscale, un maximum de contribution est fixé par le gouvernement du Canada.
- Le taux de contribution est fixé chaque année. En 2017, le taux est de 1.63%.
- La contribution de l'employeur est 1.4 fois la contribution de l'employé.

16. Impôt fédéral

- L'impôt fédéral déduit est calculé à partir des crédits d'impôts fédéraux sur le TD1.
- À partir de ceci, les déductions se font par rapport aux tables de retenues d'impôts déterminées par le gouvernement.

17. Impôt provincial

- L'impôt provincial déduit est calculé à partir des crédits d'impôts provinciaux sur le TD1SK.
- À partir de ceci, les déductions se font par rapport aux tables de retenues d'impôts déterminées par le gouvernement.

18. Total payé à ce jour depuis janvier 20XX

- Le « YTD – Year to date » est toujours calculé à partir du 1^{er} janvier 20XX au 31 décembre 20XX de chaque année.

19. Nombre de journées fériées payées à ce jour depuis janvier 20XX

- Le « YTD – Year to date » est toujours calculé à partir du 1^{er} janvier 20XX au 31 décembre 20XX de chaque année.

20. Régime de pension du Canada

- Contribution de l'employeur.
- Cette contribution est égale à la contribution de l'employé.

21. Assurance accidentelle et mutilation

- Avantage imposable : Ce montant n'est pas déduit de votre paie ni rajouté à votre paie. Il est rajouté à votre salaire brut taxable pour ensuite calculer les déductions (RPC, Impôts).

22. Assurance vie

- Avantage imposable : Ce montant n'est pas déduit de votre paie ni rajouté à votre paie. Il est rajouté à votre salaire brut taxable pour ensuite calculer les déductions (RPC, Impôts).

23. Plan de pension MEPP

- Contribution de l'employeur. Cette contribution est égale à la contribution de l'employé.

24. Paie nette déposer dans le compte bancaire

25. Date de la paie

26. Nom de la personne ressource pour votre paie.



Conseil des écoles francophones

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1
Téléphone : 306-757-7541 ou 1 877 273-8881, Télécopieur : 306-757-2040
regina@cefsk.ca

RAPPORT D'ACCIDENT D'UN MEMBRE DU PERSONNEL

École : _____
Nom : _____ Prénom : _____
Assignment : _____

Détails de l'accident

Date de l'accident : _____ Heure de l'accident : _____
Lieu de l'accident : _____
Nom de la personne en surveillance : _____

Description de l'accident (détails menant à l'accident, ce que le membre du personnel faisait, équipement utilisé au moment de l'accident, etc.)

Est-ce que l'accident a été rapporté ? oui non

Si oui, à qui : _____

Témoin de l'accident : _____ Date : _____

Témoin de l'accident : _____ Date : _____

Responsable : _____ Date : _____

Direction de l'école ou responsable du bureau : _____ Date : _____

Formulaire de **Marsh Canada** rempli et envoyé à la compagnie d'assurances.



Conseil des écoles francsaskoises

Bureau régional, 2320, ave Louise, 2^e étage, Saskatoon (Saskatchewan) S7J 3M7
 Téléphone : 306-653-8490 ou 1 877 273-8682, Télécopieur : 306-653-8495
 saskatoon@cefsk.ca

DEMANDE D'EXCURSION SCOLAIRE LOCALE

SVP soumettre au bureau régional de Saskatoon au moins 15 jours avant l'activité

École : _____ N° bon de commande : _____
 Destination : _____ Date du voyage : _____
 Heures prévues pour l'activité de : _____ à : _____

Genre d'excursion : mesures de sécurité particulières (Physical Education – Safety Guidelines)
 Péri-scolaire Oui non

Classe(s) : _____ Nombre d'élèves : _____
 Inscrire le nom des élèves sur une feuille séparée

Activités planifiées : _____

Itinéraire : _____

Relations aux matières enseignées à l'école : _____

Quel suivi sera donné à l'excursion ? : _____

Consentement du parent : Oui Non Pas nécessaire

Surveillance prévue : _____ Responsable(s) du projet : _____
 _____ Signature

Suppléance nécessaire : Oui Non _____ Signature

Nom des suppléants : _____

Nombre de jours : _____ Date : _____

Approbation : _____ Direction de l'école
 Approbation : Pas nécessaire Direction de l'éducation
 Acceptée Refusée Renvoyée au CSF

- Veuillez consulter la procédure administrative adoptée par le CSF le 14 décembre 2012 sur les excursions scolaires et insérer toute information demandée par cette procédure.
- Veuillez consulter la référence « Physical Education – Safety Guidelines » pour les mesures de sécurité particulières
- Acheminer votre demande complétée au bureau régional de Saskatoon.

Distribution de ce formulaire : École

DÉPENSES

École : _____ N° bon de commande : _____
 Destination : _____ Date du voyage : _____

TRANSPORT

Véhicule – Membre du personnel Véhicule – Bénévole
 _____ km @ _____ ¢/km @ _____ véhicule (s) = _____ \$

Location d'un autobus ou d'une voiture Autobus du CÉF
 Fournisseur : _____ Conducteur : _____
 Téléphone : _____ Adresse : _____
 Coût (taxes inclus) : _____ Téléphone : _____
 Essence : _____ Coût estimé du salaire : _____

Se référer au T-4

AUTRES

	Poste budgétaire	A l'usage du bureau
Repas et hébergement : _____ \$	_____	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Inscriptions / prix d'entrée : _____ \$	_____	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Suppléance / remplacement : _____ \$	_____	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Autres : _____ \$	_____	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Total pour le transport : _____ \$	_____	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON

Campagne de financement : Oui non _____

Inscrire les détails de la campagne de financement :

_____ Heure du départ de l'école : _____
 Nom de la personne qui a fait la réservation Heure du départ de la destination : _____
 _____ Distance approximative : _____
 Nom de la personne qui a cité les coûts

Approbation : _____ Direction de l'école Approbation : _____ Surintendant des affaires et trésorier
 Dépense approuvée Dépense refusée

Distribution de ce formulaire : École

Connexion sur le web

Pour vous connecter à Aesop, tapez **www.aesopcanada.com** dans la barre d'adresse de votre navigateur (sur les appareils mobiles, tapez **m.aesopcanada.com**).

Saisissez votre numéro ID et votre NIP, puis cliquez sur **Login (Connexion)**.

Avez-vous oublié vos données de connexion?

Si vous avez des problèmes de connexion, cliquez sur le lien **Forgot your login? (Données de connexion oubliées?)** à côté du bouton **Login (Connexion)** pour obtenir plus de renseignements.

Création d'une absence

Vous pouvez saisir une nouvelle absence directement à partir de votre page d'accueil Aesop sous l'onglet **Créer une absence**.

Remplissez les détails de l'absence, y compris la date de l'absence, le motif de l'absence, des remarques pour l'administrateur ou le suppléant, et plus. Vous pouvez également annexer des fichiers à l'absence à partir d'ici.

Lorsque vous avez terminé de saisir les détails de l'absence, cliquez sur le bouton **Crear ausencia**.

The screenshot shows the 'Compte' (Account) tab selected in the navigation menu. The main content area is titled 'Infos personnelles' (Personal Information) and contains the following details:

- Informations générales**
 - Nom: Ian Chesterton
 - Téléphone: 4192210456
 - Adresse électronique: ichesterton@gmail.com
 - Titre: 5th Grade
 - Numéro de salle: Main Office
 - Langue: Français
- Adresse**
 - Adresse1: 221 B Baker Street

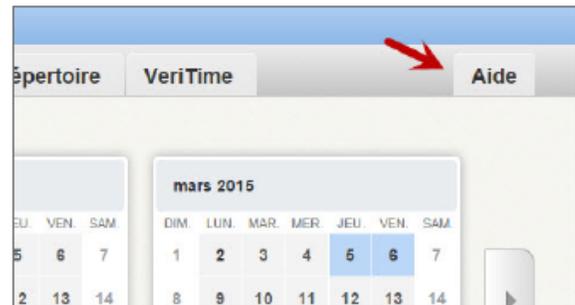
On the left side, there is a sidebar menu with options: 'Infos personnelles', 'Changement de NIP', 'Pièces jointes partagées', 'Suppléants préférés', 'Suppléants exclus', and 'Soldes d'absence en fonction des motifs'.

Gestion de votre NIP et de vos renseignements personnels

Sous l'onglet **Compte**, vous pouvez gérer vos renseignements personnels, changer votre numéro de NIP, télécharger des documents partagés (plans de leçons, règles de classe, etc.), voir les soldes des motifs d'absences, gérer vos suppléants préférés, et plus.

Obtention d'aide et de formation

Si vous avez des questions, voulez en apprendre plus sur une fonctionnalité particulière ou avez besoin de renseignements supplémentaires sur un sujet précis, cliquez sur l'onglet **Aide** pour vous rendre au Centre d'apprentissage Aesop où vous pouvez effectuer des recherches parmi les documents d'aide et de formation dans la base de connaissances d'Aesop.



Utilisation d'Aesop avec le téléphone

Aesop est non seulement disponible sur le Web, mais vous pouvez également créer des absences, gérer des renseignements personnels, vérifier les soldes des motifs d'absences, et plus, avec votre téléphone.

Pour appeler Aesop, composez le **1 877-264-6562**. Vous serez invité à saisir votre numéro ID (suivi du symbole #), puis votre numéro de NIP (suivi du symbole #).

Au téléphone, vous pouvez :

- Créer une absence (dans les 30 prochains jours) – **Appuyez sur le 1**
- Vérifier vos soldes de motifs d'absences (droit) – **Appuyez sur le 2**
- Consulter les absences à venir – **Appuyez sur le 3**
- Consulter une absence précise – **Appuyez sur le 4**
- Consulter ou modifier vos renseignements personnels – **Appuyez sur le 5**

Si vous créez une absence au téléphone, assurez-vous de prendre en note le numéro de confirmation attribué par Aesop à titre de référence.



Conseil des écoles francsaskoises

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1
 Téléphone : 306-757-7541 ou 1 877 273-8861 Télécopieur : 306-757-2040
regina@cefsk.ca

DEMANDE DE PRÊT POUR L'ACHAT D'UN ORDINATEUR PERSONNEL

Critères (pour employé(e) – se référer également au Cahier d'information du personnel non enseignant) :

1. Montant du prêt ne doit pas dépasser 3 000,00 \$.
Le supplément doit être payé lors de la réception de la facture.
2. Le prêt ne doit pas dépasser une période de remboursement de 20 mois.
3. Fournir les spécifications de l'ordinateur (soyez spécifique).
4. Confirmation envoyée par courriel avant que le CÉF effectue l'achat.

Nom de l'employé(e)
ou élu(e) : _____ École ou
Région : _____

Fournisseur : _____ Prix : _____ (taxes incluses)

Description de l'achat (spécification/mémoire (4/8GB)/processeur (2.6 GHZ). Autres informations (CD-ROM/Clavier français ou anglais, grandeur d'écran, disque dur, Applecare et autres) :

Remboursement mensuel demandé : _____

Signature du demandeur : _____
 Autorisation du chef des services
 financiers : _____

- Autorisée
 Refusée
 Autorisée avec modifications (voir ci-bas)

À l'usage du bureau seulement

Étape 1

Paie mensuelle brute : _____
 10 / 12 mois : _____
 Paiement minimum : _____

Étape 2

Paiement mensuel accordé : _____
 Suppl. au montant max.
 (inclus dans 1^{er} paiement) _____
 1^{er} paiement : _____
 Période de remboursement : _____
 Date dernier paiement : _____

Distribution de ce formulaire : Employé(e)
 Elu(e)



Conseil des écoles fransaskoises

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1
Téléphone : 306-757-7541 ou 1 877 273-8881, Télécopieur : 306-757-2040
rh@cefsk.ca

DEMANDE D'AVANCE DE SALAIRE POUR LE PERSONNEL NON ENSEIGNANT

Une avance de salaire peut être demandée jusqu'à un maximum de 1 000 \$

Par la présente, je _____ demande une avance de salaire
au montant de _____ \$.

Il est entendu que le montant de la demande d'une avance de salaire ne dépasse pas le
montant d'une période de paie.

Il est entendu que le remboursement de cette avance sera déduit également sur une
période maximale de 10 mois ou avant la fin du contrat. En tout temps si je quitte mon
emploi avant d'avoir remboursé pleinement l'avance, le montant restant est dû
immédiatement.

Date

Signature



Conseil des écoles francophones

Siège social, 1440, 9e avenue Nord, Bureau 201, Regina (Saskatchewan) S4R 8B1
 Téléphone : 306-757-7541 ou 1 877 273-6661 Télécopieur : 306-757-2040
regina@cefsk.ca

FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Veillez écrire en lettres moulées (caractères d'imprimerie)

Je, _____, né(e) le _____, demeurant
 (NOM DE FAMILLE) (Prénom) (Année/Mois/Jour)

au _____,
 (Adresse, Ville, Province, Code postal)

déclare solennellement que :

J'ai pris connaissance de la politique relative au conflit d'intérêts.

J'ai passé en revue mes activités actuelles et de ces dernières années. J'ai aussi examiné les activités de mon conjoint ou de ma conjointe et des membres de ma famille immédiate dans la mesure où celles-ci pourraient sembler nuire à mon impartialité.

J'aimerais signaler ce qui suit au CÉF : (vous pouvez utiliser une feuille distincte)

.....

J'atteste, par la présente, que je ne suis pas dans une situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent, à l'exception de ce qui est signalé ci-dessus.

Je m'engage à aviser le CÉF de tout changement de circonstances qui pourrait me placer dans une situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent.

Je m'engage à ne pas divulguer ou utiliser à mauvais escient, de quelque manière que ce soit, des renseignements confidentiels ou privilégiés qui pourraient m'être communiqués.

 Signature de l'employé(e)

 Date

Conformément à The Local Authority Freedom of Information and Protection of Privacy Act, les renseignements recueillis ne seront utilisés qu'aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou à des fins compatibles.