



Volume 26, numéro 2 / 27 septembre 2022

L'équité salariale, il faut + qu'en parler, il faut la régler!

La *Loi sur l'équité salariale* (LÉS) a été adoptée par l'Assemblée nationale en novembre 1996. Certains citoyens pensent que cette législation a pour objectif de payer de façon égale un homme et une femme qui effectuent un travail égal. Or, cet énoncé est erroné. L'objectif est plutôt d'évaluer des catégories d'emplois à prédominance masculine et de comparer celles-ci avec d'autres à prédominance féminine. Ainsi, 17 sous-facteurs tels que la formation initiale, la créativité, la mise à jour des connaissances ou encore la concentration et l'attention sensorielle permettent d'atteindre le but recherché, c'est-à-dire de **s'assurer qu'à travail comparable, un salaire égal** soit versé. La correction de la discrimination systémique faite envers les femmes est un droit fondamental et l'équité est devenue un principe phare de notre société. Même si plusieurs avancées ont été réalisées durant ce quart de siècle, on constate que l'iniquité salariale peine à être corrigée au fil des ans. Quelques faits permettent de réaliser que l'iniquité perdure :

- ☑ L'écart salarial entre les femmes et les hommes existe dès l'entrée sur le marché du travail et augmente en fonction de l'âge;
- ☑ Au Québec, les femmes gagnent toujours en moyenne 2,77 \$ par heure de moins que les hommes;
- ☑ En matière d'équité salariale, le gouvernement du Québec, en tant qu'employeur;
- ☑ En 2021, pendant que le salaire horaire moyen des hommes a crû de 2,7 %, celui des femmes a seulement augmenté de 1,5 %;
- ☑ Des milliers de plaintes portées pour discrimination salariale envers les femmes n'ont toujours pas été traitées 6 ans plus tard? Certaines sont même en attente depuis 11 ans;
- ☑ La *Loi sur l'équité salariale* n'a aucun moyen efficace de contraindre les employeurs fautifs à la respecter et à verser les ajustements salariaux dus aux femmes discriminées.

Cela peut paraître invraisemblable, mais la LÉS doit être révisée, car elle contient en elle-même des dispositions qui ne permettent pas d'atteindre l'équité salariale. De plus, dans sa forme actuelle, la Loi est mal appliquée, ses moyens sont limités et elle n'atteint pas son objectif initial, entre autres auprès des travailleuses du secteur public. Voilà pourquoi dans le cadre des élections québécoises de 2022, la CSQ demande aux parlementaires, de même qu'à l'ensemble des candidates et candidats de tous les partis, d'inscrire dans leur plateforme électorale leur engagement à bonifier la Loi pour lui donner davantage de mordant.

La CSQ et Martin Hogue, président

**L'équité
salariale,
il faut +
qu'en parler**



Centrale des syndicats
du Québec

equite.lacsq.org

Rappels importants concernant la reconnaissance de votre scolarité

Tout comme pour la reconnaissance de vos années d'expérience, le nombre d'années de scolarité reconnu peut vous permettre de bénéficier d'un avancement d'échelon et, par le fait même, d'obtenir une augmentation salariale (voir les clauses 6-2.01 et 6-5.03 de l'Entente nationale (EN)). Saviez-vous que si vous êtes un enseignant à temps partiel, à la leçon ou en situation de suppléance plus de 20 jours, vous pourriez bénéficier du « classement » de votre scolarité en début d'année scolaire (voir l'article 6-2.00 de l'EN)? Il en va de même pour un enseignant précaire qui obtient un premier contrat, et ce, même lorsque l'année scolaire est déjà bien amorcée.

Pour ce faire, il est important de vous assurer de répondre à certains critères :

Il est primordial de transmettre au secrétariat du centre administratif de votre CSS tous les relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et autres documents officiels qui attestent la scolarité que vous avez acquise (clause 6-1.04 de l'EN). À titre indicatif, nous vous recommandons fortement de transmettre vos documents officiels le plus rapidement possible afin d'éviter d'être considéré « hors délai » par l'employeur.

Les documents doivent être certifiés par l'organisme d'où ils proviennent. En effet, le sceau officiel de l'établissement doit s'y retrouver. De plus, ceux-ci doivent obligatoirement être des documents originaux.

Il est possible que l'employeur vous demande de remplir un formulaire afin d'officialiser votre demande de « classement ». Bien qu'il ne doive pas s'agir d'une condition leur permettant de refuser d'effectuer votre « classement », nous vous recommandons de remplir le formulaire afin d'éviter des écueils dans le traitement de votre dossier.

L'évaluation des dossiers de scolarité est effectuée par le CSS, et ce, selon les règles établies dans le « *Manuel d'évaluation de la scolarité* ». Il est à noter que le classement a un effet rétroactif à la date d'entrée en service où la personne enseignante a fourni les documents requis à l'évaluation de son dossier (clause 6-2.07 de l'EN). Pour conclure, rappelons que l'entente nationale prévoit également la possibilité de bénéficier du reclassement de sa scolarité en cours d'année scolaire (article 6-3.00 de l'EN). Nous vous invitons à consulter le volume 25, numéro 3 du DBDF dans la section « Rappel important concernant l'évaluation de votre scolarité » afin d'obtenir plus d'information à ce sujet.

Pour toutes questions, nous vous invitons à contacter Michaël Badeau, conseiller syndical, au 418-832-1449, poste 110.

Michaël Badeau, conseiller syndical

Rappels importants concernant la reconnaissance de vos années d'expérience

Rappelons tout d'abord que le nombre d'années d'expérience détenu par le personnel enseignant à temps plein, à temps partiel ou en situation de suppléance plus de 20 jours permet d'obtenir un avancement d'échelon au sein de l'échelle salariale. Cela se traduit par une augmentation salariale non négligeable! Par conséquent, en ce début d'année scolaire, il est particulièrement important d'accorder une attention particulière au nombre d'années d'expérience qui vous a été reconnu sur votre premier relevé de salaire de l'année scolaire 2022-2023. En effet, il s'avère essentiel de vérifier qu'un échelon supplémentaire vous a bel et bien été reconnu depuis l'année scolaire précédente advenant le cas où vous avez atteint les nombres de jours nécessaires permettant un avancement d'échelon (voir clauses 6-4.02 et 6-4.03 de l'Entente nationale (EN) pour obtenir plus de détails à ce sujet).

De surcroît, il est également important de rappeler qu'il peut être possible de reconnaître, auprès de votre CSS, des années d'expérience pour du temps de travail réalisé chez d'autres employeurs. Dans certains cas, il peut même être possible de se voir reconnaître des années d'expérience pour l'exercice d'un métier ou d'une profession, en dehors du secteur de l'enseignement, qui est en rapport avec la fonction qui sera exercée en tant qu'enseignante ou qu'enseignant (voir clause 6-4.06 de l'EN). Contrairement à l'expérience acquise dans votre CSS actuel, la personne enseignante doit cependant transmettre certains documents afin de se voir reconnaître le temps de travail réalisé auprès d'autres employeurs (voir le volume 25, numéro 3 du DBDF afin d'obtenir plus de détails sur le processus à suivre au sein de la section « La reconnaissance de mes années d'expérience, une démarche qui en vaut le coût! »).

À titre informatif, **pour le personnel enseignant à temps plein, les documents démontrant la possession d'années d'expérience additionnelles doivent être remis au CSS avant le 1^{er} novembre** (clause 6-4.08 de l'EN). Pour les autres, ceux-ci doivent être remis à la suite de l'obtention d'un contrat à temps partiel ou lorsqu'une suppléance d'un même enseignant absent se prolonge au-delà de 20 jours ouvrables consécutifs.

Pour toutes questions à ce sujet, nous vous invitons à contacter Michaël Badeau, conseiller syndical, au 418-832-1449, poste 110.

Michaël Badeau
Conseiller syndical

Les délais de griefs: pourquoi est-il impossible de les ignorer?

Rappelons tout d'abord que le grief est une démarche juridique utilisée en dernier recours par le Syndicat lorsqu'un employeur n'agit pas conformément à la convention collective ou aux lois applicables. Concrètement, lorsque le Syndicat décide de déposer un grief en vertu de l'article 9-0.00 de l'Entente nationale (EN), un arbitre de grief pourrait éventuellement être appelé à rendre une décision sur le litige en question.

Saviez-vous qu'un grief sera tout simplement rejeté par l'arbitre de grief s'il est démontré par l'employeur que celui-ci a été transmis hors délai au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, et ce, même s'il s'avère être bel et bien fondé? Par conséquent, il est primordial de contacter rapidement le Syndicat lorsque vous croyez que l'un de vos droits n'a pas été respecté. Dans le cas contraire, après le délai prescrit par la convention collective ou la législation applicable, le dépôt d'un grief s'avérera malheureusement inutile.

À titre indicatif, **l'avis de grief doit généralement être transmis dans les 40 jours de calendrier scolaire suivant la date de l'événement qui a donné naissance au grief**. Il est à noter que le délai maximal permettant le dépôt d'un grief varie toutefois pour certaines matières de la convention collective. Par conséquent, si vous souhaitez obtenir plus de renseignements à ce sujet, nous vous invitons à contacter le conseiller du SEDR-CSQ attitré à votre secteur.

Michaël Badeau, conseiller syndical

La vérification de son relevé de salaire, une démarche incontournable pour tous!

Devant la multitude d'informations qui se retrouve sur votre relevé de salaire, il est essentiel de ne jamais sous-estimer l'importance de développer ce réflexe. En effet, il n'est pas rare de constater des erreurs au sein de celui-ci. Par conséquent, ce geste simple pourrait se traduire par l'identification d'une erreur qui aurait occasionné une perte salariale substantielle ou d'autres droits!

Il est à noter que certaines sections du relevé de salaire nécessitent une attention particulière : le nombre de journées indiqué dans la banque de maladie, le pourcentage de votre contrat, les déductions effectuées, etc. De surcroît, il est crucial de vérifier l'échelon qui vous a été reconnu lors de l'émission de votre premier relevé de salaire. Une erreur dans l'octroi d'un échelon peut aisément entraîner une perte « salariale carrière » correspondant à des dizaines de milliers de dollars! Dans le même sens, l'examen minutieux de la section « rémunération de la période » pour chacun des relevés de salaire est important afin de vous assurer que les périodes travaillées ont bel et bien été rémunérées, et ce, au taux approprié.

Lorsque vous croyez qu'une erreur a été commise, ou lorsque vous avez un doute à cet effet, il est important de communiquer sans délai avec le secrétariat de votre établissement scolaire ou d'en faire part à votre supérieur immédiat. Ceux-ci pourront, au besoin, vous référer à une personne-ressource au Service des ressources humaines ou au Service de la paie.

En cas de problème, nous vous invitons à contacter le conseiller du SEDR-CSQ attribué à votre secteur le plus rapidement possible. En effet, il est important de rappeler qu'il y a des délais de griefs à respecter en vertu de la convention collective (voir la section « Les délais de griefs : pourquoi est-il impossible de les ignorer? »).

Notez que si vous avez omis de vérifier votre relevé de salaire et qu'une erreur s'y retrouvait, il ne sera malheureusement plus possible de déposer un grief après une certaine période suivant la réception de celui-ci, d'où l'importance de vérifier systématiquement chacun d'eux!

Michaël Badeau, conseiller syndical

« Analyse 101 » d'un relevé de salaire

Le relevé de salaire du personnel enseignant peut être ardu à décoder. Celui-ci contient pourtant une multitude d'informations qui s'avère essentielles à repérer et à comprendre. Dans les faits, il n'est pas rare de constater des erreurs au sein de celui-ci, d'où l'importance de le vérifier à chaque fois qu'il est émis. Pour ce faire, l'équipe du SEDR-CSQ a produit cette fiche explicative pour vous appuyer dans cette démarche et vous permettre d'identifier des erreurs qui pourraient se traduire par une perte salariale de milliers de dollars!

Notez tout d'abord que le relevé de salaire se décompose en six sections. L'exemple représente chacune d'entre elles :

1. **Identification** : Vous y trouverez diverses informations sur la paie courante. Rappelons qu'il y a généralement 26 périodes de paie par année. Chaque relevé couvre donc une période de deux semaines de travail. La date d'émission (date de dépôt du salaire) et de fin de la période de la paie est notamment indiquée dans cette section du relevé.

2. **Employé** : Cette section énumère vos informations personnelles : nom, adresse, coordonnée bancaire, corps d'emploi, l'établissement scolaire auquel vous êtes rattaché, etc. Fait important, pour le personnel enseignant sous contrat, cette section présente également l'échelon salarial qui vous a été reconnu par le CSS, et ce, à la suite de l'évaluation de votre scolarité et de votre expérience. Il est important de s'assurer que cet échelon correspond bel et bien à votre situation. Pour les enseignantes et enseignants sous contrat, vous y trouverez le salaire annuel brut correspondant à votre échelon, de même que votre taux journalier et le pourcentage de votre contrat.

Bontemps Roger
1234 boul. du
Bonheur Québec
HOH 0H0

NON NÉGOCIABLE

Page 1

Rémunération de la période			
	Unités	Taux	Montant
F.G. en quelque chose	460,143(1/200)	10,000000	353,9500

Sommaires		
	Périodique	Cumulatifs fiscaux
Jours payés	10	
Nb min. tâches éduc.	0	
Total imposable	3 539,50	55 143,94
Total non-imposable	0,00	0,00
Déductions	2 107,18	25 860,20
Total net	2 326,20	29 283,74
Total part employeur imposable	0,00	0,00

Dédutions		
	Périodique	Cumulatifs fiscaux
Régime de retraite	320,68	4 810,16
RRQ	220,75	3 311,25
RQAP	19,81	297,02
Assurance-emploi	49,54	723,60
Ass-vie+sal. ens	61,27	1 017,00
Pr. ajus. ass. col.	0,00	-0,01
Pr. rég. ass. mal	173,84	2 945,13
Pr. aj. ass. mal.	0,00	18,93
Cotisations synd.	56,63	849,48
FDS Solidarité FTQ	192,31	2 88,65
Impôt provincial	448,63	6 712,34
Impôt fédéral	409,93	5 359,55

Banques		
	No	Solde
Maladie monnayable	01	6,000000
Maladie non monnayable	03	5,100000
Force majeure	10	3,000000
crédit mal. (cumulatif)	25	12,225000

Identification		
Paie finissant le		
Régulier	2022-09-24	
Non régulier		
No période	Date d'émission	
5	2022-08-22	
No chèque	Matricule	
1750440	012341234	

Employé		
Bontemps Roger 852 boul. du Bonheur Québec HOH 0H0 roger.bontemps@exemple.qc.ca (3113 - D) F.G. en quelque chose Echelon: 17		
Institution	815	
Succ.	123412341234	
Service		
Taux annuel	92 027,00\$	
Taux 1/200(ens.)	460,14\$	
Taux 1/260(ens.)	353,95\$	
% poste	100,0000	
Impôt fédéral	Crédit	Déduction
	14398\$	0\$
Impôt provincial	Crédit	Déduction
	16143\$	0\$

Messages

Adhères au relevé de salaire WEB en consultant l'intranet; contactez le CSS

« Analyse 101 » d'un relevé de salaire

3. **Rémunération de la période** : Cette section présente en détail votre rémunération : le paiement régulier, la prise de congés de maladie ou de congés spéciaux, les rétroactivités salariales, etc.

Voici un bref lexique des termes utilisés pour le personnel enseignant sous contrat:

Unité	Taux	Montant
Correspond au nombre de jours travaillés (1 unité = 1 jour travaillé).	Correspond au salaire accordé pour chaque jour de travail (1/200) qui est, dans les faits, réparti sur une base de 260 jours (1/260). En effet, puisque l'année de travail du personnel enseignant contient 200 jours, le traitement annuel doit être réparti sur 260 jours pour vous permettre de recevoir une rémunération durant les jours fériés, la semaine de relâche et la période estivale. Pour le secteur des Navigateurs, la différence de salaire qui en résulte se retrouve dans la section « banques » sous l'appellation « Ajust. 10 mois accumulé » qui est utilisé pour assurer une rémunération lors des jours fériés, la semaine de relâche et la période estivale.	Correspond au salaire brut (sans les déductions) qui vous est accordé pendant la période de paie en question.

Nous invitons les enseignantes et enseignants en situation de suppléance occasionnelle ou à taux horaire qui ont des questions sur cette section à contacter d'abord le Service de la paie de leur CSS respectif :

- Pour les **Découvreurs**, vous pouvez contacter madame Marie-Ève Côté au 418 652-2121 poste 4200 ou marie-eve.cote@cssdd.gouv.qc.ca
- Pour les **Navigateurs**, vous pouvez joindre les ressources humaines aux adresses suivantes :
Pour le primaire : srh.enseignantprimaire@cnavigateurs.qc.ca poste 56011
Pour le secondaire : srh.enseignantsecondaire@cnavigateurs.qc.ca poste 56044
Pour la FP/FGA : srh.fpga@cnavigateurs.qc.ca poste 56010

En cas de réponse insatisfaisante ou si vous n'obtenez pas réponse à vos questions, n'hésitez pas à contacter le conseiller du SEDR-CSQ attitré à votre secteur.

4. **Sommaires** : Cette section présente un résumé des informations se retrouvant sur le relevé de salaire. Vous y trouverez notamment le total de la rémunération qui vous sera versée au net (après les différentes déductions sur la paie). Pour le personnel enseignant sous contrat à temps partiel, le résiduel de l'ajustement est versé à la fin de l'année scolaire, et ce, en un seul versement.

5. **Déductions** : Vous y trouverez les déductions obligatoires (RREGOP, RRQ, RQAP, etc.) et facultatives (choix d'assurances de chacun, cotisations aux Fonds de solidarité FTQ, etc.) effectuées à même la paie brute de la personne enseignante. Cette section indique dans la colonne « Périodique » les sommes prélevées pour la période de paie en question, de même que le cumulatif des sommes prélevées dans la colonne « Cumulatifs fiscaux ».

6. **Banques** : Vous y trouverez notamment le solde de jours de congé de maladie monnayable et non monnayable dont vous pouvez bénéficier.



Certains éléments nécessitent une attention particulière



Vérifiez votre relevé de salaire lors de son émission afin de vous assurer qu'il ne contienne pas d'erreur. En cas de doute, n'hésitez pas à poser des questions!

Portez attention à l'échelon qui vous a été reconnu lors de l'émission de votre premier relevé de salaire. Une erreur dans l'octroi d'un échelon peut aisément entraîner une perte « salariale carrière » correspondant à des dizaines de milliers de dollars.

Examinez minutieusement la section « rémunération de la période » pour vous assurer que les périodes travaillées ont bel et bien été rémunérées, et ce, au taux approprié. Vos périodes d'absence doivent également correspondre au montant déduit sur votre paie et, le cas échéant, de votre banque de congés de maladie.

Assurez-vous également, lors de l'émission de votre premier talon de paie, que la banque de congés de maladie monnayable dont vous pourrez bénéficier correspond au pourcentage de votre contrat (ex. : 3 jours pour un contrat à 50 % et 6 jours pour un contrat à 100 %).

Nouveautés dans le Régime pédagogique du préscolaire, primaire et secondaire

Vous vous souvenez probablement qu'en raison de la pandémie, des modifications avaient été apportées au Régime pédagogique pour l'année scolaire 2021-2022. Celles-ci avaient essentiellement pour objectif d'adapter certains articles touchant l'évaluation des apprentissages des élèves.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, le Régime pédagogique prévoit un retour à l'évaluation des apprentissages habituelle et au bulletin régulier. Par conséquent, les trois étapes sont réinstaurées :

Première étape

Pondération de 20 % avec transmission du bulletin au plus tard le 20 novembre 2022



Deuxième étape

Pondération de 20 % avec transmission du bulletin au plus tard le 15 mars 2023



Troisième étape

Pondération de 60 % avec transmission du bulletin au plus tard le 10 juillet 2023

De plus, **une seule communication écrite** autre qu'un bulletin (plutôt que deux) doit maintenant être remise aux parents d'élèves, et ce, au plus tard le 15 octobre 2022. Vos normes et modalités d'évaluation des apprentissages (NMÉA) devront donc être corrigées en conséquence.

Il est à noter toutefois que **les épreuves ministérielles** du primaire et du premier cycle du secondaire vaudront, cette année encore, 10 % du résultat final au bulletin (au lieu de 20 %). Pour les épreuves de 4^e et 5^e secondaire liées aux exigences de la sanction des études, celles-ci vaudront toujours 20 % du résultat final (au lieu de 50 %). Ces épreuves tiendront également compte des **apprentissages prioritaires** qui sont présentés à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.qc.ca/enseignants/apprentissages-a-prioriser/>

Pour toute question en la matière, nous vous invitons à contacter
Michaël Badeau, conseiller syndical, au : (418) 832-1449, poste 110.

Michaël Badeau , conseiller syndical

Capsule linguistique

Être là pour rester

L'expression *être là pour rester*, bien qu'elle soit employée assez fréquemment dans les médias et autres, est critiquée tant dans la Banque de dépannage linguistique que dans le dictionnaire *Usito*. Voici ce qu'ils nous proposent pour remplacer ce calque de l'anglais *to be here to stay* :

- *Être là pour de bon;*
- *Être là une fois pour toutes;*
- *Être bien établi;*
- *Être bien implanté;*
- *Être enraciné;*
- *Être une chose acquise;*
- *N'être pas près de disparaître;*
- *N'être pas près de partir;*
- *Avoir de beaux jours devant soi;*
- *Être promis à un bel avenir.*

Saviez-vous que...?

Les Grégoriens, les Auvergnats et les Colombiens sont tous des résidents du Québec. Pour connaître le nom des habitantes et habitants d'un lieu, que ce soit une municipalité, un village, un quartier ou même une paroisse, on peut consulter la [page consacrée aux gentils du site de la Commission de toponymie](#). On y apprend, entre autres, que les Grégoriennes et Grégoriens habitent Mont-Saint-Grégoire en Montérégie ou Saint-Grégoire, un secteur de la ville de Bécancour, que les Auvergnates et les Auvergnats sont des résidents de Sainte-Christine-d'Auvergne dans la MRC de Portneuf et que les Colombiennes et les Colombiens font partie de la municipalité de Colombier en Haute-Côte-Nord.

Source CSQ : Martine Lauzon, réviseure

Profitez de la force de votre groupe



Découvrez pourquoi vous avez tout à gagner à assurer votre auto, votre habitation et votre entreprise à La Personnelle.

csq.lapersonnelle.com
1 888 476-8737



Partenaire de la CSQ



La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. La marque La Personnelle^{MD} ainsi que les marques de commerce associées sont des marques de commerce de La Personnelle, compagnie d'assurances, employées sous licence. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.

Obtenez plus avec l'assurance de groupe auto, habitation et entreprise de La Personnelle

Profitez de la force de votre groupe

Saviez-vous que la CSQ fait équipe avec La Personnelle pour vous offrir une expérience unique en matière d'assurance?

En assurant votre habitation, votre auto et votre entreprise avec nous, vous profitez de nombreux avantages non offerts au grand public, dont :

- Des **tarifs de groupe exclusifs** et d'autres façons d'économiser
- Des **protections personnalisées** adaptées à votre style de vie, au juste prix
- Un **service hors pair** offert par des agents en assurance de dommages qui comprennent vos besoins

De plus, vous pourriez économiser jusqu'à 15 % sur votre assurance auto en assurant plus d'un véhicule à La Personnelle¹.

Pas étonnant que 99 % des membres de la CSQ renouvellent leur assurance chaque année² !

Dans le cadre du Concours exclusif « Partez à l'aventure au Québec », demandez votre soumission en ligne d'ici le 15 décembre et courez la chance de gagner une carte-cadeau de 1 000 \$ à La Forfaiterie!

csq.lapersonnelle.com
1 888 476-8737

P.-S. – Vous êtes propriétaire d'**immeubles locatifs**? Vous pourriez économiser encore plus en les assurant avec nous. De plus, si votre **conjointe ou conjoint** est propriétaire d'une entreprise, nous pourrions lui offrir les mêmes avantages que vous, quel que soit son métier³.

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. La marque La Personnelle^{MD} ainsi que les marques de commerce associées sont des marques de commerce de La Personnelle, compagnie d'assurances, employées sous licence.

Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.

¹Les économies sont basées sur le profil individuel de chaque client. Les économies et les rabais sont sous réserve des conditions d'admissibilité. Les taux et les rabais peuvent être modifiés sans préavis.

²Basé sur des statistiques internes de La Personnelle : taux approximatif d'assurés qui ont renouvelé leur police d'assurance auprès de La Personnelle du 1er janvier 2021 au 1er janvier 2022. Ce taux n'inclut pas les annulations et les résiliations en cours

³Définition de conjoint / conjointe : toute personne cohabitant maritalement depuis 1 an et se présentant publiquement comme conjoint ou conjointe, incluant les personnes du même sexe.

Une victoire de près de 375 000 \$ pour les enseignants du CFPMR

Décision arbitrale 9399

Au cours de l'année scolaire 2012-2013, les enseignants du Centre de formation professionnelle Marie-Rollet (CFPMR) ont été assignés par la direction à des blocs d'enseignement de 3 h 15, mais uniquement reconnus 3 heures par l'employeur, par l'entremise du logiciel TOSCA.

Malgré des représentations et des questions de la part des représentants syndicaux, des enseignants lors d'assemblées générales, la direction du centre, appuyée par le Service des ressources humaines, a maintenu sa pratique faisant fi des conventions collectives en vigueur ainsi que des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Le SEDR-CSQ, devant une fermeture complète de l'employeur, dépose un grief collectif. Ce grief s'appuyait principalement sur l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* qui prévoit une présomption à l'effet qu'un salarié est réputé au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail. Ainsi, compte tenu que les enseignants étaient assignés, ceux-ci devaient être considérés comme au travail et devaient être rémunérés en ce sens.

Le tribunal du greffe de l'éducation est saisi du dossier au cours de l'année scolaire 2017-2018. Considérant les enjeux nationaux, la Fédération des commissions scolaires intervient dans le dossier et par la suite la FSE.

Au cours de l'audience ayant duré quelques jours, plusieurs enseignants et des représentants syndicaux ont témoigné du travail effectué pendant l'assignation de la direction, de la non-reconnaissance de ce temps dans leur tâche et de l'absence d'intervention de la direction.

À titre d'exemple d'argument de la partie patronale, la direction du centre a tenté d'interpréter la convention collective en prétendant qu'il y avait dédoublement de la tâche avant et après les périodes de cours vu la reconnaissance de temps dans la tâche complémentaire pour les accueils et déplacements. L'arbitre au dossier en est venu à la conclusion suivante:

Quant à un éventuel dédoublement entre le temps de présence avant et après le cours et le TNP, j'estime que cela n'a aucune incidence sur le cas qui nous occupe. Il appartient à l'Employeur d'intervenir lorsqu'il constate un dédoublement. S'il refuse ou omet de le faire, il ne peut par la suite s'en plaindre. Extrait de la décision 9399, paragraphe 223.

L'arbitre, après avoir entendu plusieurs témoignages des parties syndicale et patronale, conclut que les enseignants ont effectué de la tâche éducative en surcroît de leur tâche et que celle-ci doit être rémunérée.

Je conclus dans le même sens en regard de la période de la pause de 15 minutes entre deux périodes de tâches éducatives. J'estime que cette période de 15 minutes doit être rémunérée et comptabilisée à l'intérieur du 27 heures de temps assigné dans l'aménagement de la tâche de l'enseignant. Extrait de la décision 9399, paragraphe 270.

Le Centre de services scolaire des Découvreurs, insatisfait de la sentence arbitrale, dépose un pourvoi en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure afin de faire casser ladite sentence. Après avoir entendu, les arguments des différentes parties, la Cour supérieure rejette le pourvoi de l'employeur et confirme la décision de l'arbitre.

Ainsi, après près de 10 ans de démarches et de procédures judiciaires, les enseignants concernés recevront enfin un montant (avec les intérêts légaux) afin de reconnaître le travail effectué. Cette somme totalise environ 375 000 \$, elle a été répartie aux 56 enseignants touchés par la décision arbitrale, et ce, en fonction de leur tâche de 2012-2013.

Merci à tous ceux qui se sont impliqués syndicalement dans ce dossier, particulièrement aux enseignants qui ont témoigné afin de défendre leurs droits ainsi que ceux de leurs collègues.

*Frédéric Renaud
Vice-président SEDR-CSQ
Secteur des Découvreurs*