

Conclusion de cinq nouvelles ententes à incidences monétaires

À la fin de la dernière ronde de négociation, les parties nationales avaient convenu de se rencontrer pour tenter d'en arriver à des ententes sur certains sujets demeurant en litige. Les pourparlers ont donné suite à des ententes au niveau national, qui devaient être convenues au niveau local.

Voici les conclusions de ces ententes.

Le congé de maternité de 21 semaines chevauchant la période estivale

Il faut savoir que durant la période du congé de maternité de 21 semaines, l'enseignante a droit à une prestation de maternité versée par le RQAP, plus le versement, par le Centre de services, de la différence entre la prestation versée par le RQAP et le salaire habituel de l'enseignante. Cette façon de faire se poursuivait durant les périodes de vacances estivales et, de notre point de vue, l'enseignante qui se retrouvait dans cette situation était lésée. Les parties se sont donc entendues, dans une entente hors convention, pour mettre fin à cette pratique jusqu'au renouvellement de la présente entente nationale. Le résultat de cette entente permet à l'enseignante, depuis l'été dernier, de recevoir son plein salaire lors des vacances estivales ainsi que le versement de la prestation du RQAP. Ceci s'applique également à la semaine de relâche si elle se trouve durant le congé de maternité puisque celle-ci est une semaine de vacances reportée.

De plus, ceci pourrait permettre à l'enseignante, recevant son plein salaire durant la période estivale, de suspendre la prestation du RQAP durant la même période et de pouvoir ainsi prolonger ses prestations au-delà des 52 semaines.

Païement des jours fériés et chômés compris entre le 14 avril 2017 et le 31 mars 2020 pour les personnes suppléantes

En 2017, une arbitre de grief donnait raison à un syndicat qui réclamait le paiement des jours fériés et chômés pour les personnes effectuant de la suppléance occasionnelle, en respect de l'article 62 de la Loi des normes du travail ainsi que de l'article 4 de la Loi sur la Fête nationale. Après plusieurs années de débats juridiques, la Cour d'appel du Québec, en 2020, confirmait la décision originale de l'arbitre St-Georges. Les syndicats avaient été appelés, durant toute cette période, à loger des griefs pour réclamer l'exécution de la décision St-Georges auprès de leur employeur respectif, ce que le SES a fait. Après que les parties nationales se soient entendues sur des paramètres nationaux de règlement, votre syndicat concluait, en ce sens, une entente avec le CSSTL le 21 octobre dernier. Cette entente prévoit le versement d'une indemnité compensatrice équivalant à 2,5% des gains obtenus à titre de suppléant.e occasionnel.le (excluant les périodes de 20 jours de suppléance où la personne a été rémunérée selon son échelle de traitement), et ce, pour la période débutant avec les quatre semaines complètes de la paie précédant la semaine du congé férié visé par le premier grief, (pour le SES, le 14 avril 2017) et se terminant le 31 mars 2020. Ces montants seront versés rétroactivement aux personnes y ayant droit à la paie du 1^{er} décembre 2022. Sachez que, depuis le 1^{er} avril 2020, l'indemnité compensatrice a été incorporée au taux de la suppléance occasionnelle (clause 6-7.03 de l'entente nationale).

Revalorisation de la rémunération versée aux personnes retraitées ayant accepté de revenir au travail

En 2021, le Québec prenait conscience que la rareté de la main-d'œuvre devenait particulièrement préoccupante dans plusieurs secteurs, notamment en santé et en éducation. Les personnes retraitées représentant un important bassin de travailleuses et de travailleurs potentiels disposant d'une expérience et d'un savoir-faire précieux, un retour en emploi contribuerait grandement aux efforts engagés pour répondre aux besoins urgents de main-d'œuvre en enseignement. Considérant, d'une part, que les personnes retraitées de la santé et de l'éducation revenant au travail ne peuvent pas recommencer à cotiser au régime de retraite des employés de l'État, et d'autre part, souhaitant inciter davantage les personnes retraitées à revenir au travail, les parties nationales ont convenu de s'entendre sur des incitatifs monétaires, qui revaloriseraient la rémunération des personnes retraitées acceptant de venir prêter main-forte au secteur de l'éducation.

Voici en détail la valorisation de la rémunération en question :

Ces 3 ententes s'appliquent :

- À toute personne retraitée qui revient au travail, que ce soit à titre de suppléant occasionnel, d'enseignant sous contrat à la leçon ou à taux horaire (à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle) ou encore, d'enseignant sous contrat à temps partiel, sans égard au pourcentage de tâche;
- À la personne titulaire d'une autorisation d'enseigner;
- Retroactivement au 1^{er} octobre 2021.

Ce qu'il faut savoir :

- Le versement d'une prime temporaire de 7,89% payable sur le salaire qui est habituellement cotisable au RREGOP, à toute personne ayant pris sa retraite du REEGOP avant le 30 novembre 2021 ou à toute personne ayant pris sa retraite après le 30 novembre 2021 et qui est rembauchée au moins 30 jours après sa date de prise de retraite effective. Dans le cas où une personne retraitée est rembauchée à l'intérieur du délai de 30 jours, la prime sera versée au 30^e jour suivant sa date de retraite effective.
- Cette prime temporaire prend fin au 30 mars 2023, mais pourrait faire l'objet d'une prolongation.
- **La personne sous contrat à temps partiel** se voit rémunérer au taux échelle qu'elle détenait avant son départ pour la retraite.

- **Pour la personne pensionnée revenant au travail sous contrat à la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnel, voici les revalorisations qui s'appliquent à chacune de ces catégories :**
 - La personne sous contrat à la leçon se voit rémunérer au taux échelle prévue à 6-5.03, comme si elle était un enseignant régulier.
 - La personne engagée à taux horaire à l'éducation des adultes ou à la formation professionnelle : le taux horaire prévu à 11-2.02 ou à 13.2.02 est remplacé par le paiement à 1/1000 de l'échelon de la personne retraitée selon 6-5.03.
 - La personne suppléante occasionnelle au secteur des jeunes se voit rémunérer de la façon suivante :
Pour le remplacement dans une journée de 60 minutes ou moins, 1/1000 de l'échelon de la personne retraitée.
Pour le remplacement dans une journée entre 61 minutes et 150 minutes, 2,5 fois 1/1000 de l'échelon de la personne retraitée.
Pour le remplacement dans une journée entre 151 minutes et 210 minutes, 3,5 fois 1/1000 de l'échelon de la personne retraitée.
Pour le remplacement dans une journée pour plus de 210 minutes, 5 fois 1/1000 de l'échelon de la personne retraitée.
L'échelon dont il est question est celui qui apparaît à l'échelle unique de traitement à la clause 6-5.03.

À titre d'exemple, voici ce que représente les remplacements tels qu'énoncés précédemment au 1000^e, pour le salarié au maximum de l'échelle de traitement :

Maximum de l'échelle salariale	92 027,00\$
1/1000 du traitement	92,03\$
2,5 fois 1/1000	230,07\$
3,5 fois 1/1000	322,09\$
5 fois 1/1000	460,14\$

La date du paiement de ces trois nouvelles ententes n'est pas encore déterminée puisque le CSS attend les données informatiques de la GRICS pour pouvoir préparer les versements. Toutefois, cela ne devrait pas tarder.

Nous espérons que ces informations vous seront utiles.
Si vous avez des questions, communiquez directement avec le conseiller aux relations de travail à l'adresse courriel suivante : saaucoin1@gmail.com

Salutations
Stéphane A. Aucoin
Conseiller aux relations de travail