

En ce début d'année scolaire 2022-2023, il nous apparaît important de vous faire un résumé de certains changements qui ont eu lieu cet été en lien avec l'état d'urgence sanitaire. Nous souhaitons également vous présenter une sentence arbitrale (SAE 9603) qui vise le respect de la convention collective, même en contexte de pénurie. Finalement, à titre de rappel, nous incluons le contenu des ententes négociées dernièrement visant la rémunération des personnes retraitées.

1. La fin des arrêtés ministériels et des décrets

Depuis le 1^{er} juillet 2022, il n'existe plus d'arrêtés ministériels ni de décrets qui permettent à l'employeur de déroger à certaines dispositions de la convention collective des enseignantes et enseignants. Ainsi, l'employeur ne peut pas aller à l'encontre de la convention collective, même s'il utilise des arguments en lien avec une crise sanitaire. De plus, l'enseignement doit se faire en présentiel pour tous les élèves, même pour les élèves vulnérables présentant un billet médical. Le seul enseignement à distance possible doit se faire par l'entremise des projets pilotes acceptés par le ministère de l'Éducation¹.

Voici les liens pour les documents juridiques qui confirment le tout :

[Loi visant à mettre fin à l'état d'urgence sanitaire tout en prévoyant le maintien de mesures transitoires nécessaires pour protéger la santé de la population](#)

[Mesures prises par décrets et arrêtés ministériels en lien avec la pandémie de la COVID-19 | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](#)

2. Pénurie et respect de la convention collective

Dans une décision récente, la SAE 9603, l'arbitre M^e Ferland a statué que la « pénurie » ne permet pas à l'employeur de contourner l'application d'une clause de la convention collective. Si un droit prévu dans la convention collective ne va pas à l'encontre d'une loi d'ordre public, l'employeur se doit de le respecter.

Le litige était le suivant : l'employeur refusait d'accorder des congés partiels sans traitement aux enseignantes et enseignants du centre de services scolaire malgré que le texte de l'entente locale concernée les octroyait d'une façon automatique. L'employeur prétendait que la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) ne serait pas

¹ Voir la [liste des projets pilotes acceptés en 2021-2022](#). Aucune liste officielle n'est disponible pour 2022-2023.

respectée s'il permettait comme convenu la prise de congés dans un contexte de pénurie d'enseignantes et d'enseignants légalement qualifiés. Or, l'arbitre conclut que cette entente locale n'a pas prévu ce motif pour refuser d'accorder le congé, et que la LIP permet à l'employeur d'engager du personnel non légalement qualifié.

Voici quelques extraits pertinents :

[128] La Loi elle-même prévoit qu'il peut y avoir des situations exceptionnelles. N'est-ce pas le cas lorsqu'il y a pénurie d'enseignants légalement qualifiés?

[129] Quoi qu'il en soit, le soussigné est d'avis que le fait de devoir avoir recours à des enseignants non qualifiés ne justifie pas l'employeur de ne pas appliquer une clause de la convention qui n'est pas contraire à l'ordre public.

[130] En statuant ainsi, le soussigné estime qu'il remplit sa fonction d'arbitre dans les limites de sa compétence, laquelle fonction consistant à respecter les règles de droit pour décider du droit des parties. Pour reprendre les propos des auteurs Morin & Blouin et al, l'arbitre de grief « ne peut de sa propre initiative ignorer, compléter ou corriger la convention collective parce que, selon les circonstances, il lui semblerait plus juste, plus normal ou plus équitable de le faire ».

[131] En l'espèce, les dispositions de la clause 5-15.10 de l'entente locale sont claires, elles ne sont pas prohibées par la loi ni contraires à l'ordre public. Elles doivent donc être appliquées telles qu'elles sont libellées.

[132] Bref, le soussigné est d'avis que le grief du syndicat est bien fondé.

Ce raisonnement peut aussi s'appliquer dans plusieurs autres circonstances lorsque l'employeur utilise la « pénurie » comme excuse afin de ne pas respecter une clause de la convention collective.

Félicitations au Syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu pour cette belle victoire!!!

3. Ententes sur les personnes retraitées

Nous vous rappelons qu'au printemps dernier, vous avez tenu des assemblées générales sur le contenu de deux ententes visant la rémunération des personnes retraitées qui seront applicables dès la rentrée scolaire.

Voici les principaux points à retenir de la première entente sur la rémunération des personnes retraitées :

- S'applique à :
 - toute personne retraitée détenant une autorisation d'enseigner sans égard à la date de la prise de sa retraite;

- tous les ordres d'enseignement (jeunes, éducation des adultes et formation professionnelle);
 - la personne retraitée provenant de l'extérieur du Québec détenant une autorisation d'enseigner.
- La rémunération d'une personne retraitée effectuant de la suppléance occasionnelle ou étant à la leçon ou à taux horaire s'applique comme prévu aux clauses 6-7.02, 6-7.03, 11-2.02 et 13-2.02, mais en y substituant les montants dans les tableaux visés par ceux issus du 1/1000 de l'échelon salarial (clause 6-5.03) de la personne retraitée. La rémunération comprend les vacances ainsi que les jours fériés et chômés.

Voici les principaux points de la deuxième entente qui porte sur les primes temporaires additionnelles pour les personnes retraitées :

- Une prime temporaire est offerte jusqu'au 30 mars 2023 pour les personnes retraitées du RREGOP qui sont revenues enseigner;
- Elle s'applique à tous les ordres d'enseignement (jeunes, éducation des adultes et formation professionnelle);
- Cette prime temporaire est de 7,89 % et elle représente environ ce que l'employeur aurait versé dans un fonds de retraite;
- Elle s'applique peu importe le statut de la personne retraitée (temps partiel, à la leçon, suppléance occasionnelle et taux horaire);
- Trois cas de figure pour l'application :
 - si l'entente de retraite a été signée avant le 25 novembre 2021, la personne enseignante a droit à la prime avec une application rétroactive pouvant aller jusqu'au 1^{er} octobre 2021 tant qu'elle était officiellement retraitée et engagée comme personne enseignante;
 - si la personne prend sa retraite le ou après le 25 novembre 2021 et qu'elle est réembauchée au moins 30 jours après la prise de retraite effective, elle a droit à la prime temporaire avec une application rétroactive à partir du moment où elle est réembauchée;
 - si la personne prend sa retraite le ou après le 25 novembre 2021 et qu'elle est réembauchée à l'intérieur du délai de 30 jours suivant sa date de retraite effective, elle a droit à la prime temporaire à partir du 30^e jour suivant sa date de retraite effective.