

TABLE DES MATIERES

[QUELLES SONT LES CATÉGORIES D'EMPLOIS
POUR LESQUELLES DES PLAINTES AVAIENT
ÉTÉ DÉPOSÉES OU DES REPRÉSENTATIONS
DU MAINTIEN 2010 AVAIENT ÉTÉ FAITES ?](#)

[QUELLES SONT LES CATÉGORIES D'EMPLOIS
VISÉES PAR L'ACCORD?](#)

[ENTENTE FPPE - SCT](#)

[ENTENTE APTS - SCT](#)

[POURQUOI LA FPPE A RETIRÉ CERTAINES
PLAINTES?](#)

[QUELLES SONT LES CATÉGORIES VISÉES PAR
LES RETRAITS DES PLAINTES?](#)

[QUOI FAIRE SI J'AI FAIT UNE PLAINTÉ
INDIVIDUELLE?](#)

[QUAND ET DANS COMBIEN DE VERSEMENT
LES SOMMES DUES SERONT VERSÉES?](#)

[QUE DOIS-JE FAIRE SI JE SUIS CONCERNÉE
PAR L'ACCORD, MAIS QUE JE NE SUIS PLUS
À L'EMPLOI D'UN CENTRE DE SERVICES
SCOLAIRE OU D'UNE COMMISSION SCOLAIRE?](#)

[QUE DOIVENT FAIRE MES AYANTS DROIT SI
LA PROFESSIONNELLE DÉCÉDÉE AVAIT DROIT
À DES CORRECTIFS SALARIAUX?](#)

LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dans les années 1990, le gouvernement du Québec a adopté la Loi sur l'équité salariale¹ (ci-après LES), visant à corriger la discrimination systémique vécue par les personnes occupant des emplois² dans des catégories majoritairement féminines. Suivant l'évaluation initiale des emplois réalisée en 2001 à l'aide d'un outil d'évaluation à 17 sous-facteurs, l'employeur (le Secrétariat du Conseil du trésor, ci-après le SCT) doit réévaluer les emplois à chaque période de 5 ans. Cette réévaluation que nous appelons le Maintien de l'équité salariale a comme objectif d'évaluer et d'identifier les événements survenus dans l'entreprise (centre de services scolaire et commission scolaire) qui pourraient avoir pour effet de modifier le pointage pour l'un ou l'autre des sous-facteurs depuis l'obligation précédente d'équité salariale.

Depuis 2010, c'est à deux reprises que les parties ont participé à un processus de conciliation afin de convenir d'un règlement pour les plaintes déposées par les organisations syndicales. Ce n'est que lors de la troisième conciliation que la FPPE et le SCT ont convenu d'un accord. Ainsi, le 14 juin dernier, la FPPE et le Secrétariat du Conseil du trésor se sont entendus pour le règlement des plaintes pour l'exercice du Maintien 2010 de l'équité salariale pour les catégories d'emplois où la FPPE est l'organisation majoritaire (représentant le plus de membres).

Pour plus de facilité, vous retrouverez dans ce document des explications et une vulgarisation de l'accord sous le type de questions-réponses.

¹<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001>.

²Pour plus d'informations, nous vous référons à la Passerelle du 8 mars 2021 https://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2021/03/La_Passerelle_08_03_21_MFEQUITE.pdf

QUELLES SONT LES CATÉGORIES D'EMPLOIS POUR LESQUELLES DES PLAINTES AVAIENT ÉTÉ DÉPOSÉES OU DES REPRÉSENTATIONS DU MAINTIEN 2010 AVAIENT ÉTÉ FAITES³ ?

- Agente de correction du langage et de l'audition
- Agente de réadaptation
- Bibliothécaire
- Conseillère à l'éducation préscolaire
- Conseillère d'orientation
- Conseillère pédagogique
- Conseillère de l'information scolaire et professionnelle
- Conseillère en communication
- Conseillère en formation scolaire
- Conseillère en rééducation
- Diététiste – Nutritionniste
- Orthopédagogue
- Orthophoniste – Audiologiste
- Psychoéducatrice
- Traductrice

QUELLES SONT LES CATÉGORIES D'EMPLOIS VISÉES PAR L'ACCORD?

Les catégories visées sont celles pour lesquelles la FPPE est l'organisation syndicale représentant une majorité de membres:

- Conseillère d'orientation,
- Agente de correction du langage et de l'audition
- Agente de réadaptation
- Bibliothécaire
- Conseillère d'orientation
- Conseillère en formation scolaire
- Conseillère en rééducation

³Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le féminin comme genre neutre pour désigner aussi bien les hommes que les femmes.

VOICI LES TERMES SPÉCIFIQUES DE L'ACCORD ENTRE LA FPPE ET LE SCT : MODIFICATIONS AUX CATÉGORIES D'EMPLOIS

Les catégories d'emploi de conseillère en orientation, bibliothécaire, conseillère en rééducation, conseillère en formation scolaire et agente de correction du langage et de l'audition, font l'objet d'une hausse de rangement rétroactive aux dates spécifiées dans le tableau ci-dessous.

Nom de la catégorie	Rangement au 31 décembre 2010
Bibliothécaire	21
Conseillère en rééducation	22
Agente de correction du langage et de l'audition	20

Nom de la catégorie	Rangement au 3 avril 2019
Conseillère en orientation	22
Conseillère en formation scolaire	21

VOICI LES TERMES SPÉCIFIQUES DE L'ACCORD ENTRE L'APTS ET LE SCT :

Nom de la catégorie	Rangement au 31 décembre 2010
Orthophoniste	23

Pour toutes les professionnelles concernées, la hausse des rangements inscrite ci-dessus n'aura pas pour effet de modifier l'échelon détenu par celle-ci ni la durée de séjour aux fins de l'avancement dans les échelles de traitement prévues aux conventions collectives.

Les professionnelles visées par un ajustement salarial auront droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de son ou ses services, à un montant d'argent égal à la différence entre :

I. le traitement qu'elles ont reçu;

et

II. le traitement qu'elles auraient dû recevoir pour cette même période par l'application des nouveaux taux et échelles de traitement.

Voici davantage de précisions pour chacune des catégories.

AGENTE DE CORRECTION DU LANGAGE ET DE L'AUDITION

En ce qui concerne les plaintes d'évaluation de l'emploi, le sous-facteur 11 est rehaussé pour un total de 737 points au 31 décembre 2010. Ainsi, les agentes de correction du langage et de l'audition passeront au 31 décembre 2010 du rangement 19 au rangement 20.

Comme l'écart entre l'ancien rangement 19 et l'ancien rangement 20 est de moins 8,52% il n'y a pas de rétroactivité. Par contre, au 2 avril 2019 en raison des relativités salariales, le nouveau rangement 20 est davantage bénéfique. Les professionnelles recevront donc une rétroactivité dès le 2 avril 2019. Il est à noter que l'augmentation salariale de 2% par année⁴ devra être ajoutée aux échelles de traitement dès avril 2020 et pour les deux années suivantes. Comme cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux, tel que le régime de retraite (RREGOP), ceux-ci seront ajustés en conséquence.

Vous retrouverez ci-dessous, l'ancien rangement 19 et 20 de même que le nouveau rangement 20 à la suite des relativités.

⁴Gain de la présente négociation des conventions collectives.

AGENTE DE CORRECTION DU LANGUAGE ET DE L'AUDITION

Échelon	Taux jusqu'au	Taux jusqu'au	Taux à compter du
	2019-04-01 (\$) Rangement 19	2019-04-01 (\$) Rangement 20	2019-04-02 (\$) Rangement 20
1	43 239	41 682	44 671
2	44 828	43 071	46 114
3	46 492	44 564	47 612
4	48 256	46 112	49 127
5	50 052	47 715	50 735
6	51 909	49 373	52 360
7	53 901	51 080	54 058
8	56 921	53 794	55 793
9	59 088	55 715	57 602
10	61 357	57 736	59 446
11	63 715	59 802	61 382
12	66 161	61 989	63 354
13	68 717	64 269	65 418
14	71 390	66 633	67 208
15	74 208	69 082	69 034
16	76 037	70 779	70 933
17	77 904	72 522	72 851
18	79 837	76 744	74 842

BIBLIOTHÉCAIRE

En ce qui concerne les plaintes d'évaluation de l'emploi, les sous-facteurs 3 et 12 sont rehaussés pour un total de 768 points au 31 décembre 2010. Par contre, en ce qui concerne le sous-facteur 9 comme notre interprétation et celle du SCT divergeait, conformément à la LES, un comité de travail sera formé dans le 90 jours de l'accord afin de discuter de la cote applicable au sous-facteur 9 (responsabilités de supervision et de coordination de personnes). Ainsi, les bibliothécaires passeront au 31 décembre 2010 du rangement 20 au rangement 21.

Comme l'écart entre l'ancien rangement 20 et l'ancien rangement 21 est de moins 0,03% il n'y a pas de rétroactivité. Par contre, au 2 avril 2019 en raison des relativités salariales, le nouveau rangement 21 est davantage bénéfique. Les professionnelles recevront donc une rétroactivité dès le 2 avril 2019. Il est à noter que l'augmentation salariale de 2% par année⁵ devra être ajoutée aux échelles de traitement dès avril 2020 et pour les deux années suivantes. Comme cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux, tel que le régime de retraite (RREGOP), ceux-ci seront ajustés en conséquence.

L'accord règle également les plaintes de maintien 2015 pour la catégorie. Une analyse fine et rigoureuse des éléments tant dans le Maintien 2010 que dans le Maintien 2015 a été effectuée. L'issue de l'analyse concernant les chances de succès pour rehausser certains sous-facteurs tant dans le Maintien 2010 que dans le Maintien 2015 n'a pas été concluante. Nous avons constaté que certains changements n'avaient pas tous les éléments pour justifier et modifier la cote du sous-facteur. Par contre, en ce qui concerne les sous-facteurs 3 et 12 les éléments de preuves étaient présents.

Vous retrouverez ci-dessous, l'ancien rangement 20 et 21 de même que le nouveau rangement 21 à la suite des relativités.

⁵ Gain de la présente négociation des conventions collectives.

2102 BIBLIOTHÉCAIRE

Échelon	Taux jusqu'au	Taux jusqu'au	Taux à compter du
	2019-04-01 (\$) Rangement 20	2019-04-01 (\$) Rangement 21	2019-04-02 (\$) Rangement 21
1	41 682	41 682	45 420
2	43 071	43 071	46 954
3	44 564	44 564	48 580
4	46 112	46 112	50 223
5	47 715	47 715	51 958
6	49 373	49 373	53 730
7	51 080	51 080	55 574
8	53 794	53 794	57 492
9	55 715	55 715	59 446
10	57 736	57 736	61 492
11	59 802	59 802	63 610
12	61 989	61 989	65 783
13	64 269	64 269	68 048
14	66 633	66 633	70 039
15	69 082	69 082	72 102
16	70 779	70 779	74 221
17	72 522	72 522	76 394
18	76 744	76 744	78 640

CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN RÉÉDUCATION

En ce qui concerne les plaintes d'évaluation de l'emploi, le sous-facteur 11 est rehaussé pour un total de 789 points au 31 décembre 2010. Ainsi, les conseillères en rééducation passeront au 31 décembre 2010 du rangement 21 au rangement 22.

L'écart entre le rangement 21 et le rangement 22 est de 0,26%, par conséquent, les conseillères en rééducation recevront une rétroactivité. L'ajustement salarial sera rétroactif au 31 décembre 2010 avec intérêt au taux légal. Comme cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux, tel que le régime de retraite (RREGOP), ceux-ci seront ajustés en conséquence. Il est à noter que l'augmentation salariale de 2% par année⁶ devra être ajoutée aux échelles de traitement dès avril 2020 et pour les deux années suivantes.

⁶Gain de la présente négociation des conventions collectives.

CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN RÉÉDUCATION

Échelon	Taux jusqu'au 2010-12-30 (\$) Rangement 21	Taux du 2010-12-31 au 2011-03-31 (\$) Rangement 21	Taux du 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$) Rangement 21	Taux du 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$) Rangement 21	Taux du 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$) Rangement 21	Taux du 2014-04-01 au 2015-03-30 (\$) Rangement 21
1	37 541	37 639	37 921	38 490	39 164	39 947
2	38 969	39 070	39 363	39 953	40 652	41 465
3	40 454	40 559	40 863	41 476	42 202	43 046
4	41 996	42 105	42 421	43 057	43 810	44 686
5	43 597	43 710	44 038	44 699	45 481	46 391
6	45 272	45 390	45 730	46 416	47 228	48 173
7	47 049	47 171	47 525	48 238	49 082	50 064
8	50 212	50 343	50 721	51 482	52 383	53 431
9	52 196	52 332	52 724	53 515	54 452	55 541
10	54 261	54 402	54 810	55 632	56 606	57 738
11	56 425	56 572	56 996	57 851	58 863	60 040
12	58 682	58 835	59 276	60 165	61 218	62 442
13	61 077	61 236	61 695	62 620	63 716	64 990
14	63 535	63 700	64 178	65 141	66 281	67 607
15	66 141	66 313	66 810	67 812	68 999	70 379
16	67 769	67 945	68 455	69 482	70 698	72 112
17	69 437	69 618	70 140	71 192	72 438	73 887
18	71 173	71 354	71 889	72 967	74 244	75 729

Échelon	Taux du 2015-03-31 au 2016-03-31 (\$) Rangement 21	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$) Rangement 21	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$) Rangement 21	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$) Rangement 21	Taux à compter du 2019-04-02 (\$) Rangement 21
1	40 346	40 951	41 668	42 501	46 114
2	41 880	42 508	43 252	44 117	47 776
3	43 476	44 128	44 900	45 798	49 529
4	45 133	45 810	46 612	47 544	51 319
5	46 855	47 558	48 390	49 358	53 182
6	48 655	49 385	50 249	51 254	55 136
7	50 565	51 323	52 221	53 265	57 108
8	53 965	54 774	55 733	56 848	59 190
9	56 096	56 937	57 933	59 092	61 345
10	58 315	59 190	60 226	61 431	63 574
11	60 640	61 550	62 627	63 880	65 875
12	63 066	64 012	65 132	66 435	68 304
13	65 640	66 625	67 791	69 147	70 769
14	68 283	69 307	70 520	71 930	72 979
15	71 083	72 149	73 412	74 880	75 280
16	72 833	73 925	75 219	76 723	77 636
17	74 626	75 745	77 071	78 612	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

CONSEILLÈRE D'ORIENTATION

En ce qui concerne les plaintes pour le changement de prédominance, les conseillères et conseillers d'orientation changent de prédominance, c'est-à-dire d'une prédominance masculine à féminine, au 3 avril 2019. Également, les sous-facteurs 7 et 15 sont rehaussés pour un total de 785 points. Le rangement salarial des CO sera augmenté du rangement 21 au rangement 22 au 3 avril 2019. Au 3 avril 2019, les CO intégreront l'échelle de traitement du rangement 22, selon l'échelon qu'elle détenait au 2 avril 2019. La lettre d'entente No 11 concernant les relativités salariales au 2 avril 2019 dans la convention collective des professionnels P1 s'appliquera⁷.

L'ajustement salarial sera rétroactif au 3 avril 2019 avec intérêt au taux légal. L'augmentation salariale de 2% par année⁸ devra être ajoutée aux échelles de traitement dès avril 2020 et pour les deux années suivantes. Comme cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux, tel que le régime de retraite (RREGOP), ceux-ci seront ajustés en conséquence.

Il est à noter que l'accord règle également les plaintes de maintien 2015 pour la catégorie. Une analyse fine et rigoureuse des éléments tant dans le Maintien 2010 que dans le Maintien 2015 a été effectuée. L'issue de l'analyse concernant les chances de succès pour rehausser certains sous-facteurs tant dans le Maintien 2010 que dans le Maintien 2015 n'a pas été concluante. Nous avons constaté que certains changements n'avaient pas tous les éléments pour justifier et modifier la cote du sous-facteur. Par contre, en ce qui concerne les sous-facteurs 7 et 15 les éléments de preuves étaient présents.

Afin de rendre plus concrète l'application de l'accord, voici ci-dessous quatre exemples :

⁷En ce qui concerne les professionnels visés par la convention collective P2, il s'agit de la lettre d'entente No 9. En ce qui concerne les professionnels visés par la convention collective P3, il s'agit de l'annexe S et pour ceux visés par la convention collective P4, il s'agit de la lettre d'entente No 13.

⁸ Gain de la présente négociation des conventions collectives.

CONSEILLÈRE D'ORIENTATION

Échelon	Taux jusqu'au	Taux jusqu'au	Taux à compter du
	2019-04-01 (\$) Rangement 21	2019-04-02 (\$) Rangement 21	2019-04-03 (\$) Rangement 22
1		45 420	46 114
2		46 954	47 776
3		48 580	49 529
4	47 423	50 223	51 319
5		51 958	53 182
6		53 730	55 136
7		55 574	57 108
8		57 492	59 190
9		59 446	61 345
10		61 492	63 574
11	63 714	63 610	65 875
12		65 783	68 304
13		68 048	70 769
14	71 744	70 039	72 979
15		72 102	75 280
16		74 221	77 636
17		76 394	80 083
18	80 368	78 640	82 585

CONSEILLÈRE ET CONSEILLER EN FORMATION SCOLAIRE

Le rangement salarial des conseillères en formation scolaire sera rehaussé du rangement 20 au rangement 21 au 3 avril 2019. Les sous-facteurs 7, 11 et 15 sont rehaussés pour un total de 766 points. Au 3 avril 2019, les conseillères en formation scolaire intégreront l'échelle de traitement du rangement 21, selon l'échelon quel détenait au 2 avril 2019. La lettre d'entente No 11 concernant les relativités salariales au 2 avril 2019 dans la convention collective des professionnels P1 s'appliquera⁹.

L'ajustement salarial sera rétroactif au 3 avril 2019 avec intérêt au taux légal. Comme cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux, tel que le régime de retraite (RREGOP), ceux-ci seront ajustés en conséquence.

Enfin, l'augmentation salariale de 2% par année¹⁰ devra être ajoutée aux échelles de traitement dès avril 2020 et pour les deux années suivantes.

Afin de rendre plus concrète l'application de l'accord, voici ci-dessous quatre exemples :

⁹En ce qui concerne les professionnels visés par la convention collective P2, il s'agit de la lettre d'entente No 9. En ce qui concerne les professionnels visés par la convention collective P3, il s'agit de l'annexe S et pour ceux visés par la convention collective P4, il s'agit de la lettre d'entente No 13.

¹⁰Gain de la présente négociation des conventions collectives.

CONSEILLÈRE ET CONSEILLER EN FORMATION SCOLAIRE

Échelon	Taux au 2019-04-01 (\$) Rangement 20	Taux au 2019-04-02 (\$) Rangement 20	Taux à compter du 2019-04-03 (\$) Rangement 21
1		44 671	45 420
2	44 004	46 114	46 954
3		47 612	48 580
4		49 127	50 223
5	49 229	50 735	51 958
6		52 360	53 730
7		54 058	55 574
8		55 793	57 492
9	58 939	57 602	59 446
10		59 446	61 492
11		61 382	63 610
12		63 354	65 783
13		65 418	68 048
14		67 208	70 039
15		69 034	72 102
16		70 933	74 221
17		72 851	76 394
18	80 368	74 842	78 640

AGENTE DE RÉADAPTATION

L'agent de réadaptation bénéficie d'un rehaussement de la cote d'évaluation du sous-facteur 11 – Expérience et initiation, du niveau 4 à 5, et ce, en date du 31 décembre 2010. La modification n'a aucune incidence sur le rangement qui a été accordé lors de l'évaluation du maintien de 2010. C'est donc dire qu'il n'y a pas pour cette catégorie de rétroactivité salariale, car le rehaussement modifie uniquement les cotes (pointage) sans toutefois changer le rangement de la catégorie. Le total des points est de 782.

ORTHOPHONISTE

En ce qui concerne les plaintes d'évaluation de l'emploi, les sous-facteurs 5, 12, 14 et 15 sont rehaussés pour un total de 825 points au 31 décembre 2010. Ainsi, les orthophonistes passeront au 31 décembre 2010 du rangement 22 au rangement 23.

L'écart entre le rangement 22 et le rangement 23 est de 4,99%, par conséquent, les orthophonistes recevront une rétroactivité. L'ajustement salarial sera rétroactif au 31 décembre 2010 avec intérêt au taux légal. Comme cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux, tel que le régime de retraite (RREGOP), ceux-ci seront ajustés en conséquence. Il est à noter que l'augmentation salariale de 2% par année¹¹ devra être ajoutée aux échelles de traitement dès avril 2020 et pour les deux années suivantes.

Bien qu'il y ait de nombreuses orthophonistes dans le secteur de l'éducation, la catégorie des orthophonistes et des audiologistes est majoritaire en santé. L'APTS est l'organisation syndicale qui représentant majoritairement la catégorie dans le secteur parapublic.

Il est à noter que l'accord conclu entre l'APTS et le SCT règle également les plaintes de maintien 2015 pour la catégorie. Cet accord est applicable tant aux orthophonistes du milieu de la santé que du milieu de l'éducation.

¹¹Gain de la présente négociation des conventions collectives.

POURQUOI LA FPPE A RETIRÉ CERTAINES PLAINTES?

Pour chacune des plaintes du Maintien 2010, une analyse fine et rigoureuse a été effectuée par les personnes ressources de la FPPE afin de prendre une décision éclairée concernant les chances de succès de chacune d'entre elle. Malheureusement, suivant l'analyse notamment des modifications substantielles et/ou significatives dans les tâches, des faits, des informations au dossier entre 2001 et 2010 et de la jurisprudence, nous n'étions pas en mesure de remplir notre fardeau de preuve pour certaines plaintes. Dans plusieurs dossiers, les faits et données entre 2001 et 2010 étaient peu nombreux et peu documentés. À l'issue du processus d'évaluation, notre constat était à l'effet que certaines plaintes étaient sans chance sérieuse de succès. La FPPE a donc retiré certaines plaintes.

QUELLES SONT LES CATÉGORIES VISÉES PAR LES RETRAITS DES PLAINTES?

- Conseillère pédagogique (changement de prédominance de mixte à féminine*)
- Conseillère l'éducation préscolaire (plainte d'évaluation)
- Conseillère de l'information scolaire et professionnelle (plainte d'évaluation)
- Conseillère en communication (plainte d'évaluation)
- Diététiste – Nutritionniste (plainte d'évaluation)
- Orthopédagogue (représentation concernant l'évaluation)
- Psychoéducatrice (plainte d'évaluation)
- Traductrice (plainte d'évaluation)

* Loi sur l'équité salariale

Article 55. Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants:

1. elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;
2. au moins 60% des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
3. l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
4. l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

QUOI FAIRE SI J'AI FAIT UNE PLAINTÉ INDIVIDUELLE?

Si vous avez déposé une plainte individuelle dans votre catégorie d'emploi, conformément à la LES, vous aurez le choix entre accepter les termes de l'accord ou si vous ne souhaitez pas être liées par l'accord, poursuivre individuellement, par vous-même, les représentations auprès de la CNESST. Il est à noter que la FPPE ne représentera pas de professionnelle auprès de la CNESST, ni auprès de toute autre instance devant rendre des décisions concernant leur plainte individuelle.

QUAND ET DANS COMBIEN DE VERSEMENT LES SOMMES DUES SERONT VERSÉES?

Les sommes dues seront versées en un seul versement, avec intérêt au taux légal, dans les six mois suivant la signature du présent accord, donc au plus tard le 14 décembre 2021.

QUE DOIS-JE FAIRE SI JE SUIS CONCERNÉE PAR L'ACCORD, MAIS QUE JE NE SUIS PLUS À L'EMPLOI D'UN CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE OU D'UNE COMMISSION SCOLAIRE?

Les professionnelles dont l'emploi a pris fin entre la date du début de la rétroactivité¹² et le paiement de la rétroactivité disposent d'un délai d'une année suivant la signature du présent accord (au plus tard le 14 juin 2022) faire une demande de paiement à son ancien employeur afin que les montants dus lui soient versés.

À la suite de la demande écrite, l'employeur verse les sommes dans les 6 mois de l'accord soit au plus tard le 14 décembre 2021 ou dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

¹²31 décembre 2010 pour les bibliothécaires, conseillères en rééducation, agentes de correction du langage et de l'audition et le 3 avril 2019 pour les CO et conseillères en formation scolaire.

QUE DOIVENT FAIRE MES AYANTS DROIT SI LA PROFESSIONNELLE DÉCÉDÉE AVAIT DROIT À DES CORRECTIFS SALARIAUX?

Les sommes dues à une personne salariée en vertu de l'accord sont exigibles auprès de l'employeur. Les ayants droit doivent en faire la demande dans l'année suivant la signature du présent accord (au plus tard le 14 juin 2022) afin que les montants dus leur soient versés.

