

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE L'OUTAOUAIS

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE L'OUTAOUAIS

15-C Cholette, Gatineau (Québec) J8Y 1J5 819 776-5506 1 800 567-1282

Télécopieur : 819 776-2809 1 888 776-2809 Courriel : info@s-e-o.ca Site internet : www.s-e-o.ca

Vol. 28 numéro 4

24 janvier 2013

M e s s a g e d u p r é s i d e n t

Bon retour du congé des Fêtes! Je profite de ce moment pour souhaiter à tous nos membres une Bonne Année. En considérant le nombre élevé de personnes qui ont contracté une maladie pendant cette période, je vous souhaite surtout de la santé.

Ottawa vient d'adopter son projet de loi C-377 qui forcera plus de 20 000 organisations syndicales à rendre publiques toutes leurs dépenses sur un site web gouvernemental accessible à toute la planète. En plus des frais considérables qu'apportera cette mesure à notre syndicat, il nous semble évident que ceux qui accéderont au site ne seront pas nécessairement nos membres, mais plutôt des organismes avec lesquels nous transigeons. À notre avis, il y a une volonté de changer le rapport de force des syndicats canadiens. Nous vérifierons avec notre fédération la légitimité de cette loi et nous vous tiendrons informés.

Nous avons encore des difficultés à comprendre l'intransigeance de la Commission scolaire des Draveurs dans sa volonté d'imposer à ses enseignants des approches pédagogiques et un type d'évaluation de son personnel basé sur les compétences professionnelles. On m'a rapporté que dans certains milieux, les directions d'école ou de centre cherchaient à minimiser le différend. Dans ces milieux, elles diraient même à nos membres que le syndicat s'entendrait presque avec la commission scolaire sur les dossiers de l'évaluation du personnel enseignant. Ce qui est faux!

Ces messages ne représentent pas du tout la position syndicale. Au début de l'année scolaire, le syndicat a mandaté son comité des relations du travail de la CSD (CRT) afin d'avoir des échanges avec la commission scolaire. Lors d'une de ces rencontres, notre équipe syndicale lui a présenté une lettre qui expliquait certaines de nos positions. Cette dernière n'a pas remis de réponse écrite aux membres du CRT mais elle a mentionné qu'elle allait de l'avant avec son projet.

Nous comprenons mal le discours de la commission scolaire, car les positions restent statiques et inflexibles. Nous avons exploré des solutions avec la Commission scolaire des Draveurs, mais rien n'a changé quant à nos positions initiales:

-S'évaluer n'est pas le rôle de l'enseignante ou de l'enseignant;

-On ne peut imposer des approches pédagogiques à une enseignante ou à un enseignant.

Qu'est-ce que les membres peuvent faire pour aider leur syndicat dans les dossiers liés à l'évaluation du personnel enseignant?

Il faut continuer à exprimer notre désaccord avec les visées de la commission scolaire et surtout nous en tenir à la phase 2 du plan d'action présenté aux membres de la CSD dans l'infoMOB. Personne ne peut s'en prendre à notre autonomie professionnelle. Nous devons rester fermes. Il faut continuer à protéger nos droits et valoriser notre profession.

Une lettre présentée à la partie patronale du CRT se trouve à la suite de mon texte. Ce texte représente la volonté syndicale de chercher des solutions à cet épineux dossier.

Gaston Audet,
président

S O M M A I R E

Message du président	1-2
Message aux enseignantes et enseignants de la CSD.....	2-3-4
Les enseignantes du préscolaire n'ont pas à accepter l'inacceptable.....	4
Petit rappel	5
Augmentation salariale consécutive à la croissance économique.....	5-6
Info/sanction : Formation générale des jeunes.....	7
Semaine québécoise des adultes en formation	7
Taux de cotisation 2013	8
Décision d'un arbitre	9 à 11
F.T.Q.	12
Concours de poésie	12

Bonjour chères collègues et chers collègues de la Commission scolaire des Draveurs,

Nous profitons de ce moment pour vous souhaiter une Bonne Année 2013. Les dossiers de l'appréciation du rendement du personnel enseignant et celui de la méthode pour améliorer la réussite des élèves ont demandé à l'équipe du CRT et aux personnes déléguées une attention de tous les instants. Nous vous présentons la lettre que nous avons adressée à la Commission scolaire des Draveurs le mercredi 26 septembre 2012. Cet avis syndical représente encore la position du Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais dans ces deux dossiers. À ce jour, la commission scolaire continue la mise en place de ces deux politiques dans une approche basée sur les petits pas.

Nous tenons à vous rappeler que les membres du CRT sont restés critiques et **n'ont pas donné leur accord à aucune des deux politiques**. Nous continuons à préconiser que **les méthodes d'enseignement relèvent de la compétence exclusive des enseignantes et des enseignants** dans une approche basée sur notre autonomie professionnelle. Les conventions de gestion signées par les directions **ne sont pas une raison pour obliger une enseignante ou un enseignant** à s'inscrire dans une communauté d'apprentissage professionnelle.

L'équipe du CRT



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE L'OUTAOUAIS

15-C Cholette, Gatineau (Québec) J8Y 1J5
Téléphone : 776-5506, 1 (800) 567-1282 Télécopieur : 776-2809, 1 (888) 776-2809
Site internet : www.s-e-o.ca Courriel : info@s-e-o.ca

Gatineau, le 26 septembre 2012

Partie patronale du CRT

Commission scolaire des Draveurs

Objet : Avis syndical sur le document C048 -1111 «Modèle d'amélioration de la réussite des élèves»

Mesdames, Messieurs,

Nous tenons à vous répondre rapidement à la suite de la présentation du nouveau document C048-1111 qui vient remplacer le protocole de gestion axée sur les résultats. En premier lieu, nous tenons à vous remercier de nous avoir présenté le document avant que ce dernier fasse l'objet d'une présentation dans les écoles ciblées par la direction générale de la CSD.

Les modifications apportées par la Commission et les explications données lors de la réunion du 12 septembre 2012 ne suffisent pas à apaiser nos craintes face à l'implantation de ce modèle.

En effet, nous avons relevé des affirmations émises par les représentants du service des ressources éducatives qui nous laissent croire que l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants est compromise dans le cadre que vous proposez. Loin d'être contre la mise en place de nouvelles avenues pédagogiques, le Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais considère que celles-ci sont souhaitables si elles se déroulent dans une approche basée sur le volontariat et si elles répondent à un besoin demandé par les enseignantes et les enseignants.

Lors des explications données, nous avons eu l'impression que la Commission scolaire souhaite mettre en place une démarche pour uniformiser les pratiques en fonction des cibles fixées par les directions d'école dans les conventions de gestion.

Les responsables du SRE (Service des ressources éducatives) ont mentionné que les directions des écoles ciblées décideraient des enseignants qui auront à vivre la CAP dans leur école. Ici, nous sommes loin d'une approche basée sur le volontariat des enseignants.

Lorsque nous avons mentionné que le modèle n'impliquait pas les élèves, les parents et le contexte socio-économique comme déterminants de la réussite des élèves, vous nous avez répondu qu'il fallait s'éloigner du contexte environnemental pour se concentrer sur ce sur quoi nous avons du contrôle. Il a aussi été dit que les résultats obtenus en classe étaient le meilleur indicateur de la réussite des élèves. Comme représentants de la partie syndicale du CRT, nous n'endossons pas cette vision.

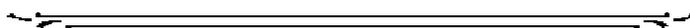
Les enseignantes et les enseignants travaillent quotidiennement à la réussite des élèves grâce à une multitude de petits gestes, à la collaboration avec les autres partenaires et à un profond amour de la pédagogie. En proposant une méthode commune, un langage commun et un référentiel commun, et en souhaitant une méthode uniforme, vous oubliez que nous vivons dans une société pluraliste où les différences font la force.

Par conséquent, nous vous demandons de renoncer à l'application du «*Modèle d'amélioration de la réussite des élèves*» dans les écoles ciblées.

Nous vous proposons d'inclure des formations liées aux communautés d'apprentissage à l'offre de formations offertes par le SRE. Nous vous demandons d'aborder les communautés d'apprentissage sous le même angle que l'enseignement stratégique offert à la CSD depuis de nombreuses années : une inscription libre et volontaire de la part des enseignantes et des enseignants, des formations défrayées par le SRE et des formateurs qui répondront aux besoins des enseignantes et des enseignants.

Bien à vous,

Les représentants de la partie syndicale du CRT



**Les
enseignantes
du
préscolaire
n'ont pas
à
accepter
l'inacceptable**

Il est vrai que les enseignantes du préscolaire reçoivent des élèves qui n'ont jamais fréquenté le milieu scolaire et que souvent tout est à faire au niveau de la reconnaissance des difficultés ou handicaps de ces élèves. Il est cependant faux de croire qu'elles ne peuvent pas demander et obtenir des services de soutien.

Les élèves arrivant au préscolaire n'ont, dans la quasi-totalité des cas, aucun code difficulté. Ceci fait en sorte qu'il n'y a pas de pondération pour des élèves qui seront pourtant reconnus EHDAA plus tard dans leur parcours scolaire. L'enseignante du préscolaire se retrouve donc avec une classe remplie à pleine capacité. Cette situation alourdit la tâche et c'est pour cette raison que l'enseignante doit demander du service d'appui. C'est son droit. En effet, la convention collective est on ne peut plus claire. La clause 8-9.02 D) mentionne que les services d'appui requis ne sont pas tributaires d'un code de difficulté donné par la commission.

Pour la demande de service, les enseignantes du préscolaire doivent utiliser le même formulaire que les autres membres du personnel enseignant. Effectivement, elles sont membres à part entière de la démarche EHDAA prévue à la convention collective. Nulle part, dans cette démarche, elles sont traitées comme une autre catégorie d'employés. Faire des demandes de service sera aidant pour les besoins actuels et pour l'organisation des services des prochaines années. Une direction pourrait difficilement justifier, lors de l'organisation des services de la prochaine année, de ne pratiquement rien prévoir pour le préscolaire si les enseignantes de ce champ ont clairement montré leur besoin en faisant des demandes de services.

Finalement, les enseignantes du préscolaire doivent être conscientes qu'elles ont le droit de demander qu'un élève soit reconnu EHDAA (trouble du comportement par exemple). Ce n'est pas parce que l'élève est jeune qu'on ne peut pas enclencher ce processus qui est un droit conventionné.

L'utilisation du féminin dans ce texte vise à refléter la très grande représentation des femmes dans l'éducation au préscolaire.

Claude Tardif, 2^e vice-président

Petit rappel :

La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit avant le 1^{er} avril.

Le parlement canadien a finalement adopté le projet de loi C-377 du gouvernement Harper, malgré l'opposition généralisée. La FAE a émis un communiqué à cet effet (www.lafae.qc.ca).

Avec la nouvelle année, on reprend les déductions à la source pour la RRQ et l'assurance-emploi, qui avaient été interrompues pour ceux et celles qui avaient atteint le maximum de déductions avant la fin de l'année financière 2012. Ce qui explique que le montant net de la paie versée le 3 janvier était inférieur à celui de la paie versée en décembre 2012.

Est-ce que l'on peut dépenser l'argent de l'annexe XXVIII (apport à la vie de l'école – dans le cadre des activités étudiantes) selon la suggestion d'une direction en invitant un conférencier, en payant un dîner pizza ou en versant cet argent au comité social ? NON, NON et NON ! PAS DU TOUT !

Même si l'équipe école est d'accord ? L'équipe école ne peut pas changer la clause 8-2.02 de la convention et l'annexe XXVIII, p. 220. Le fonds ne permet pas de payer un conférencier et toutes les autres idées créatives de certaines directions. Une vérification sera faite au niveau des écoles en 2013 et le comité national de concertation sera saisi de toute question litigieuse.

Si vous doutez de la façon dont l'argent est dépensé, appeler au syndicat et demandez à parler à Marie-Chantal Duchaussoy. Le fonds doit permettre à la direction d'attribuer à des enseignantes et enseignants une **compensation financière** en reconnaissance de leur engagement et de leur apport à la vie de l'école dans le cadre de la clause 8-2.02 (activités étudiantes).

Marie-Chantal Duchaussoy, vice-présidente en relations du travail

AUGMENTATION SALARIALE CONSÉCUTIVE À LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE

L'entente nationale prévoit au paragraphe C) de la clause 6-5.02 une majoration maximale de 0,5% (soit ½ de 1%) à la 141^e journée de l'année scolaire 2011-2012 dans l'éventualité où la croissance réelle du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec en 2010 et 2011 est supérieure à la croissance prévue. Ce fut donc le cas selon les données publiées par Statistique Canada le 19 novembre 2012. Les sommes dues ont donc été versées.

Échelle unique - Depuis la 141^e journée de l'année scolaire 2011-2012

VOICI DES EXEMPLES DES ÉCHELLES CORRIGÉES

Échelon	Salaire reçu	Salaire majoré	Montant dû sur une base annuelle
1	37 298 \$	37 483 \$	185 \$
5	44 057 \$	44 275 \$	218 \$
10	54 252 \$	54 521 \$	269 \$
15	66 806 \$	67 137 \$	331 \$
17	72 608 \$	72 967 \$	359 \$

Échelle unique de traitement (clause 6-5.03)

Échelons	141 ^e jour	141 ^e jour	141 ^e jour	141 ^e jour
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
		1,50%	1,75%	2,00%
1	36929 \$	37483 \$	38139 \$	38902 \$
2	38499 \$	39076 \$	39760 \$	40555 \$
3	40136 \$	40738 \$	41451 \$	42280 \$
4	41841 \$	42469 \$	43212 \$	44076 \$
5	43621 \$	44275 \$	45050 \$	45951 \$
6	45475 \$	46157 \$	46965 \$	47904 \$
7	47408 \$	48119 \$	48961 \$	49940 \$
8	49424 \$	50165 \$	51043 \$	52064 \$
9	51525 \$	52298 \$	53213 \$	54277 \$
10	53715 \$	54521 \$	55475 \$	56585 \$
11	55999 \$	56839 \$	57834 \$	58991 \$
12	58380 \$	59256 \$	60293 \$	61499 \$
13	60861 \$	61774 \$	62855 \$	64112 \$
14	63448 \$	64400 \$	65527 \$	66838 \$
15	66145 \$	67137 \$	68312 \$	69678 \$
16	68957 \$	69991 \$	71216 \$	72640 \$
17	71889 \$	72967 \$	74244 \$	75729 \$

Taux à la leçon (clause 6-7.03 B))

	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans et plus
141 ^e 2010-2011	48,19 \$	53,52 \$	57,94 \$	63,17 \$
141 ^e 2011-2012	48,91 \$	54,32 \$	58,81 \$	64,12 \$
141 ^e 2012-2013	49,77 \$	55,27 \$	59,84 \$	65,24 \$
141 ^e 2013-2014	50,77 \$	56,38 \$	61,04 \$	66,54 \$

Taux horaire (clauses 11-2.02 A) et 13-2.02 A))

141 ^e 2010-2011	48,19 \$
141 ^e 2011-2012	48,91 \$
141 ^e 2012-2013	49,77 \$
141 ^e 2013-2014	50,77 \$

Taux pour suppléante ou suppléant occasionnel (clause 6-7.03 A)¹ et 6-7.03 C))

141 ^e 2010-2011	36,92 \$
141 ^e 2011-2012	37,47 \$
141 ^e 2012-2013	38,13 \$
14 1 ^e 2013-2014	38,89 \$

6-7.03 PERSONNEL SUPPLÉANT – REMPLACEMENT DANS LA JOURNÉE EN MINUTE

Précolaire et primaire				Secondaire (période de 75 minutes) Nombre de périodes		
60 min. et -	Entre 61 et 150 min.	Entre 151 et 210 min.	Plus de 210 min.	1	2	3 et plus
37,47 \$	93,68 \$	131,15 \$	187,35 \$	56,21 \$	112,41 \$	187,35 \$

¹ Clause 6-7.03 A) Taux pour 60 minutes ou moins
 Pour 61 à 150 minutes, multiplier le taux par 2,5
 Pour 151 à 210 minutes, multiplier le taux par 3,5
 Pour plus de 210 minutes, multiplier le taux par 5

INFO/SANCTION - FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

Accompagnement des élèves ayant accumulé un retard important en mathématique

MESSAGE IMPORTANT

Le 26 novembre dernier, nous recevions une info/sanction de la direction de la sanction des études. Vous retrouverez dans les prochaines lignes, un bref résumé de l'info/sanction # 12-13-016.

Cette dernière nous informait qu'avant de faire une demande d'exemption aux règles de la sanction des études comme défi à la diplomation pour un élève ayant accumulé un retard dans ses apprentissages de la mathématique, il faut avoir entrepris une démarche de plan d'intervention (pi). Cette démarche vise à cerner la nature des difficultés et à identifier les adaptations visant à permettre à l'élève de progresser dans ses apprentissages.

L'exception aux règles de la sanction des études demeure une mesure de dernier recours lorsque toutes les autres interventions possibles sont demeurées sans résultats.

En conséquence, il faut avant tout envisager d'aider cet élève à surmonter ses difficultés en exploitant le plein potentiel du Programme de formation de l'école québécoise. Cependant, la simple incitation à s'exercer à l'aide de familles de problèmes à résoudre ou l'imposition de périodes de récupération constituent des interventions NETTEMENT INSSUFISANTES dans la majorité des situations.

Des interventions plus spécifiques devraient être mises en place, et ce, sur une période suffisamment longue. À cet égard, la collaboration de différents intervenants et des autres personnes-ressources s'avère nécessaire, particulièrement lorsqu'il s'agit d'élèves ayant un problème de dyscalculie.

Qu'il y ait ou non une évaluation concluante à une manifestation de dyscalculie, il importe, devant un retard important dans les apprentissages des mathématiques, de déterminer les mesures les plus pertinentes à mettre en place pour répondre aux besoins des élèves.

Robert Guérin, vice-président
Source : MELS

SEMAINE QUÉBÉCOISE
DES ADULTES EN
FORMATION

LE SEO DONNE LE COUP D'ENVOI AU CONCOURS MILLE ET UNE FAÇONS D'APPRENDRE

L'édition 2013 de la semaine québécoise des adultes en formation (SQAF) organisée par l'institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) se tiendra du 6 au 13 avril prochain.

Pour souligner la persévérance des adultes en formation, le SEO lance, dès le 7 janvier, la période de mise en candidature de la 4e édition du concours *MILLE ET UNE FAÇONS D'APPRENDRE*.

Ce concours permet de récompenser la persévérance scolaire d'une ou d'un élève dans les catégories suivantes: formation professionnelle, éducation des adultes, francisation, formation à distance et formation en établissement pénitentiaire.

Les enseignantes et les enseignants de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle trouveront prochainement dans leur pigeonier un formulaire les invitant à soumettre la candidature d'élèves dans les catégories correspondantes.

Ce formulaire pourra être rempli jusqu'au 1er mars 2013.

Robert Guérin, membre du comité régional - Région Outaouais

POUR INFORMATION**Taux de cotisation 2013**

En ce début d'année 2013, ne soyez pas surpris ou surpris si vous constatez que votre revenu net est « réduit » comparativement à l'automne. En fait, plusieurs d'entre vous aviez atteint le maximum des cotisations pour certains régimes sociaux. Par ailleurs, vous constaterez des changements quant aux retenues effectuées sur vos relevés de paye.

Voici donc un résumé des modifications qui sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2013 :

RQAP

Votre cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est de 0,559 % de votre salaire brut, sauf si celui-ci excède le revenu maximal assurable qui est de 67 500 \$ pour 2013. La cotisation maximale annuelle est donc 377,33 \$.

Assurance-emploi

Le revenu assurable maximal sera de 47 400 \$ pour 2013 alors qu'il était de 45 900 \$ pour l'année 2012. Ainsi, le montant maximal de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi sera ajusté de 485 \$ à 501 \$. De plus, le montant annuel maximal des cotisations sera de 720,48 \$.

RRQ

Le taux de cotisation du Régime des rentes du Québec (RRQ) passera de 5,025 % pour l'année 2012 à 5,100 % pour l'année 2013. Par ailleurs, la cotisation maximale annuelle sera de 2 427,60 \$ compte tenu que le maximum de gains admissibles (MGA) est passé de 50 100 \$ à 51 100 \$.

RREGOP

Pour 2013, vos cotisations au RREGOP seront légèrement supérieures à l'année précédente, car le taux de cotisation qui était de 8,94 % est maintenant de 9,18 %. De plus, vous avez reçu une augmentation salariale en lien avec le PIB de 0,5 %. La formule suivante illustre la manière dont vos cotisations sont calculées:

$$9,18 \% \times [\text{salaire admissible} - (15\,841 \$ \times \text{service crédité ou service harmonisé})] - \text{réduction} = \text{cotisations.}$$

Par exemple, si vous êtes à l'échelon 13 et que votre salaire admissible est de 61 777 \$, vous enlevez le % d'harmonisation avec le RRQ qui est de (0,31 × 51 000 \$) donc 15 841 \$ et vous multipliez ce montant, qui représente votre salaire cotisable, par le taux de cotisation de l'employé au RREGOP qui est de 0,0918.

Donc, le montant de votre cotisation sera approximativement de 61 777 \$ - 15 841 \$ × 0,0918, soit 4 217 \$.

Pour ceux qui sont à l'échelon 8 et moins, vous devez remplacer 51 100 \$, dans le calcul, par votre salaire annuel.

CSST

Alors que l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) était calculée en fonction d'un revenu maximum assurable de 66 000 \$ en 2012, elle sera maintenant calculée en fonction d'un revenu maximum assurable de 67 500 \$ pour 2013.

UN ARBITRE DÉCLARE QUE LA DIRECTIVE CONCERNANT LA TENUE VESTIMENTAIRE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ADOPTÉE PAR UNE COMMISSION SCOLAIRE EST INVALIDE PARCE QU'ELLE COMPORTE PLUSIEURS EXIGENCES QUI PORTENT ATTEINTE À DES DROITS FONDAMENTAUX ET DONT LA PORTÉE EST PARFOIS INCOHÉRENTE ET DISPROPORTIONNÉE PAR RAPPORT À L'OBJECTIF

Dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement du Lanaudière c. Commission scolaire des Samares*, SAE 8614, l'arbitre Maureen Flynn devait trancher un grief qui contestait la directive concernant la tenue vestimentaire des enseignantes et enseignants d'un centre relevant de la commission scolaire. Essentiellement, le grief contestait la directive de l'employeur concernant les mesures vestimentaires que le centre souhaitait exiger des enseignantes et enseignants du secteur de la santé.

Dans un premier temps, l'arbitre a souligné que l'apparence physique d'un individu englobe la tenue vestimentaire et que les droits fondamentaux peuvent être invoqués par l'employé afin de limiter les droits de l'employeur de règlementer sa tenue vestimentaire et son apparence physique.

L'arbitre a souligné que dans un premier temps, le règlement adopté par l'employeur doit être conforme au droit commun, c'est-à-dire que l'arbitre doit se demander si le règlement imposé se justifie par la poursuite d'un but sérieux et légitime. Le règlement sera justifié s'il vise la promotion ou la protection de la santé et de la sécurité au travail ou encore s'il vise la promotion d'autres intérêts légitimes de l'employeur, notamment la projection d'une image de l'entreprise ou encore le maintien de cette image. Une fois établi que le règlement poursuit un but sérieux et légitime, on doit se demander si ce règlement est raisonnable, c'est-à-dire si l'employeur a agi avec bon sens et dans le respect de l'équité.

Dans un deuxième temps, le règlement adopté par l'employeur doit non seulement être conforme au droit commun, mais également et surtout être conforme à la Charte des droits et libertés de la personne.

L'arbitre a souligné que les droits fondamentaux qu'elle devait analyser dans le cadre de ce grief étaient le droit à la vie privée prévu à l'article 5 de la Charte ainsi que le droit à la liberté d'expression prévu à l'article 3.

À partir des paragraphes 95 et suivants de sa sentence, l'arbitre a analysé en détail les dispositions du règlement de l'employeur en regard de la Charte et, si nécessaire, en regard du droit commun.

L'objectif de l'employeur dans le cadre de l'adoption de son règlement était de sensibiliser les élèves à l'importance de la tenue vestimentaire dans le milieu de travail au sein duquel ils seront appelés à exercer. L'employeur avait choisi l'exemplarité comme mode pédagogique et la commission scolaire soutenait qu'elle suivait les recommandations émises par les deux principaux ordres professionnels visés, soit l'Ordre des infirmières et l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires.

En ce qui concerne l'hygiène corporelle, le règlement prévoit que les enseignantes et enseignants doivent avoir une bonne hygiène corporelle. Aux yeux de l'arbitre, cette exigence relève du bon sens et constitue une atteinte minimale et de portée générale. L'arbitre a jugé que cette exigence n'était pas excessive ni déraisonnable.

En ce qui concerne le port des cheveux et de la barbe, le règlement prévoit que les cheveux des enseignants du secteur de la santé doivent être de couleur naturelle et lorsqu'ils sont longs, en classe pratique seulement, ils doivent être attachés. De plus, en classe pratique, la barbe doit être couverte lors de soins particuliers.

En ce qui concerne l'exigence relative à la couleur des cheveux et prohibant toute teinture rouge, bleue, mauve, etc, l'arbitre a estimé **que cette exigence violait clairement le droit des employés à leur vie privée**. Cette règle s'avérait **plus restrictive que celle imposée dans le milieu de travail** au sein duquel les étudiants seront appelés à travailler de sorte que l'objectif d'exemplarité défendu par l'employeur ne s'expliquait pas vraiment.

En ce qui concerne la barbe, l'arbitre a jugé que le règlement n'était pas déraisonnable dans la mesure où l'employeur fournit le masque nécessaire pour recouvrir la barbe. Toutefois, **l'arbitre s'est questionnée sur la nécessité d'inclure une telle exigence dans un règlement encadrant l'apparence physique et la tenue vestimentaire**.

Quant à la longueur des cheveux, l'arbitre a jugé que l'exigence voulant que les cheveux longs soient attachés en classe pratique correspond aux normes exigées par les deux ordres professionnels et s'explique sur le plan hygiénique. L'atteinte était donc fort minimale aux yeux de l'arbitre.

En ce qui concerne **les ongles**, le règlement exige que ces derniers soient **courts, propres et sans vernis** (sauf le vernis transparent) ni ajout d'ongles artificiels.

L'arbitre a estimé que cette exigence **porte a priori atteinte au droit à la vie privée** et dans une certaine mesure à la liberté d'expression.

En ce qui concerne **le port des bijoux**, le règlement prévoit qu'en tout temps, les bijoux corporels, anneaux et pendentifs doivent être sobres, solidement fixés et couverts, le cas échéant. En classe pratique, aucune bague ni aucun bijoux au bras ou aux mains ne peuvent être portés.

Selon l'arbitre, l'interdiction générale **est large et imprécise**. Cette restriction **relève plus d'une question de goût que d'une question pédagogique et compte tenu de l'atteinte qu'elle porte à la liberté d'expression**, elle ne rencontre aucun des critères retenus par la jurisprudence pouvant justifier une telle atteinte.

Quant à l'interdiction de porter certains bijoux en classe pratique, **la preuve démontrait que l'employeur était plus exigeant que le milieu de travail**. La disposition du règlement ne pouvait donc se justifier selon l'arbitre.

En ce qui concerne la tenue vestimentaire, le règlement prévoit qu'en classe pratique, les enseignants doivent porter un uniforme propre qui comprend le sarrau blanc. Lors des classes théoriques, et en présence d'élèves, une tenue de ville propre et soignée est de mise, recouverte d'un sarrau blanc fourni par la commission scolaire. Le règlement précise que la tenue de ville exclut le port de jeans, de mini-jupes, de pantalons courts et de chandails de type camisole.

L'arbitre a souligné qu'en ce qui concerne la classe pratique, **l'exigence de porter l'uniforme pouvait se justifier dans la mesure où la règle est d'application ponctuelle** et qu'elle s'inscrit à l'intérieur d'un cadre d'enseignement reproduisant le milieu de travail et qu'elle ne porte atteinte que minimalement aux droits protégés par la Charte. Dans un cadre bien délimité, par exemple dans un local reproduisant le milieu de travail, l'institution d'enseignement peut imposer aux enseignants des règles encadrant la tenue vestimentaire. **Toutefois, l'étendue de ces règles devrait être limitée au minimum attendu dans le milieu de travail sinon leur justification découlerait plus d'une question d'image**.

En ce qui concerne **le port du sarrau en classe théorique**, l'arbitre a souligné que la preuve soumise par l'employeur **n'était pas très convaincante** d'autant plus que cette exigence semblait **essentiellement viser la protection de l'image de l'entreprise** de sorte que la preuve se doit d'être particulièrement rigoureuse. La preuve n'était pas convaincante quant au lien entre le port d'un sarrau par les enseignants en classe et la capacité pour le centre d'offrir le meilleur enseignement possible.

En ce qui concerne le port du jeans et du pantalon court, de la mini-jupe et du chandail de type camisole, l'arbitre a souligné que **la jurisprudence a évolué en ce qui concerne notamment le port du jeans**.

L'arbitre a souligné que la jurisprudence plus récente considère **que de dicter à un employé ce qu'il peut porter ou ne peut pas porter porte atteinte à son droit à la vie privée et à sa liberté d'expression**.

Si l'employeur veut interdire le port du jeans dans son établissement, il doit démontrer que le port de ce vêtement affecte l'image de l'entreprise ou encore que le port de ce vêtement nuit à l'atteinte de son objectif.

De façon générale, la jurisprudence accepte comme raisonnable l'interdiction faite par l'employeur quant au port du jeans lorsque les activités du salarié font en sorte qu'il soit en contact direct avec la clientèle ou le public.

Quant à la mini-jupe ou au chandail de type camisole, l'arbitre a souligné que cette mesure fait appel à la décence qui s'apprécie en fonction du milieu de travail, en l'occurrence une institution d'enseignement. Il va de soi aux yeux de l'arbitre qu'une certaine tenue y est attendue et que les camisoles ne sont pas de mise tout comme une jupe très courte. Ainsi, bien que la norme porte atteinte au droit à la vie privée ou à la liberté d'expression, elle semble correspondre à un objectif important et légitime et les effets préjudiciables apparaissent proportionnels aux effets bénéfiques qu'engendre son application.

Toutefois, l'arbitre a souligné que tel n'est pas le cas en ce qui concerne le port du jeans qui a toujours été toléré jusqu'à l'arrivée de la nouvelle directrice du centre et dont le port est généralement reconnu et qui est effectivement largement porté dans le milieu de l'enseignement.

Autrement dit, l'arbitre a souligné que **le jeans est généralement reconnu comme étant un vêtement convenable dans les écoles publiques et que pour en interdire le port, l'employeur doit justifier que l'objectif poursuivi est important et légitime et que les moyens utilisés pour y parvenir sont proportionnels à l'atteinte de cet objectif**. À cet égard, l'arbitre a jugé que la preuve n'était pas convaincante d'autant plus que le milieu dans lequel les élèves seront appelés à travailler tolère le port de jeans.

L'arbitre a donc jugé en somme que le règlement élaboré par l'employeur comporte plusieurs exigences qui portent atteinte à des droits fondamentaux des enseignants et dont la portée est parfois incohérente et disproportionnée par rapport à l'objectif de l'employeur. De plus, le règlement impose des contraintes dans la tenue vestimentaire qui ne sont pas considérées comme étant inconvenables dans le milieu de l'enseignement et dont la justification n'est pas convaincante.

L'arbitre a donc déclaré le règlement invalide et a réservé compétence quant à la question des dommages.

fondsftq.com

INVESTIR 
DANS LE REER
 **DU FONDS,**
C'EST PAYANT !

Investissez dans votre REER, obtenez 30 % d'économies d'impôt supplémentaires et FAITES TOURNER L'ÉCONOMIE D'ICI.

Pour plus de renseignements, communiquez avec votre responsable local(e) (RL) dans votre milieu de travail.

REER
+ 30 %
 D'ÉCONOMIES D'IMPÔT



 **FONDS**
de solidarité FTQ



Pour en savoir davantage sur le REER du Fonds de solidarité FTQ, visitez notre site Internet ou composez le **1 800 567-FONDS** (3663).

   FondsFTQ



CONCOURS DE POÉSIE « IMPÉRATIF FRANÇAIS »



**Coup de coeur. coup de gueule.
à coups de langue française!**

2 catégories de participants

Prix de la relève Gaston-Lallement : élèves des écoles secondaires, étudiants et étudiantes des collèges et université de l'Outaouais.

Prix Coup-de-cœur : grand public, ouvert à tous et à toutes!

Règlements

Écrire un poème de dix à vingt vers, qui ne contiendra aucune erreur et respectera le thème du concours.

Remplir le formulaire d'inscription en ligne à www.imperatif-francais.org en insérant le poème en pièce jointe.

**Date limite de réception des poèmes :
le 15 février 2013**

