

## MOT DU PRÉSIDENT

Plus que quelques semaines (jours !) avant le congé des fêtes et ce dernier sera plus que bienvenu pour l'ensemble du personnel de soutien. Nous avons récupéré notre quotidien dit « normal », mais les deux ans de pandémie ont laissé des traces auprès de nombre d'entre vous. Pour avoir rencontré et discuté avec plusieurs membres depuis la dernière rentrée, il est clair que la fatigue s'est installée plus rapidement qu'à l'habitude et vous avez été nombreux à me dire que vous vous sentiez aussi brûlés que si nous étions en décembre alors que nous n'en étions qu'à la fin septembre...

L'alternance du présentiel et du « à distance » a eu des répercussions réelles sur la majorité de la population active et le personnel de soutien n'a pas été épargné. La poussière finira par retomber et nous réussirons, je l'espère, à retourner à un niveau d'énergie pré-pandémie. Il s'agira d'être patient et de profiter de toutes les occasions pour se changer les idées, réaliser des activités vivifiantes, sortir de sa routine et retrouver le plaisir de se retrouver en groupes, entre amis et en famille. Nous ne pourrions effacer tous les mauvais souvenirs de 2020 et 2021, mais, à tout le moins, souhaitons être capables de les ranger dans un coin de notre mémoire où ils ne nous dérangeront plus.

Les membres du comité exécutif joignent leurs voix à la mienne afin de vous souhaiter un joyeux temps des fêtes à passer auprès de vos proches. Que ces deux semaines d'arrêt vous permettent de reprendre votre souffle après le feu roulant des premiers mois de l'année scolaire. Comme mentionné plus haut dans mon texte, changez-vous les idées et profitez au maximum de cette pause plus que méritée.

Souhaitons-nous une belle et bonne année 2023 afin que cette dernière nous apporte son lot de santé, bonheur et prospérité. Et, qui sait, peut-être des négociations à la hauteur de nos attentes pour ajouter une belle touche aux douze prochains mois !

Au plaisir de vous revoir/relire/reparler en 2023 !

Michel Picard, président ■



# NE LES OUBLIONS PAS !

Le 6 décembre, journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes est un jour où nous nous souvenons et pleurons la vie de 14 femmes qui ont été tuées à Polytechnique de Montréal en 1989 par un acte de violence fondée sur le genre. C'est malheureusement pendant toute l'année que nous devrions nous souvenir. ■



## PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

En lien avec les changements apportés avec le projet de loi 59, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de protection lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un travailleur ou une travailleuse est exposé sur son lieu de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Il ne peut prétendre que cela relève du domaine privé, ou qu'il ne peut agir, parce que cette obligation est inscrite dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).



MODERNISATION  
DU RÉGIME DE SANTÉ ET  
DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Voici le lien pour en connaître davantage sur le sujet ci-dessous :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel#:~:text=lieux%20de%20travail.-,Employeurs,sur%20les%20lieux%20de%20travail> ■

## NOUVELLES DES ASSURANCES COLLECTIVES

Comme annoncé lors de l'édition précédente de notre journal, nos assurances collectives viennent à échéance le 31 décembre de chaque année. Les modifications proposées nous ont été présentées lors de l'assemblée générale du 30 novembre par une représentante du comité de négociation des assurances collectives. Il est à préciser que ce renouvellement doit être entériné par l'ensemble des syndicats formant le secteur scolaire (37).

**beneva**  
Née du regroupement de  
La Capitale + SSQ



En ce qui concerne l'APPA, l'entente présentée a été rejetée par nos membres, mais acceptée par l'ensemble des membres des autres syndicats du secteur scolaire. Bref, une augmentation moyenne substantielle de 17 % est à prévoir dès le 1er janvier 2023 pour les différents régimes. Voir la grille tarifaire ci-dessous.

En ce qui concerne les détails selon votre régime, nous vous invitons à communiquer avec le fournisseur Beneva qui, rappelons-le, est une fusion entre La Capitale et SSQ.

Bandeau du bon bord à intégré

Dès la fin janvier des actions de mobilisations en soutien à la négociation 2023 sont prévues. ■

## ASSURANCE COLLECTIVE – TARIFICATION JANVIER 2023

 <b>Garanties</b>  Comparaison des taux de primes par 14 jours			Taux au 1 <sup>er</sup> janvier 2022		Taux au 1 <sup>er</sup> janvier 2023		
			Contractuels	Incluant la contribution supplémentaire de l'employeur	Contractuels	Incluant la contribution de l'employeur, le congé de prime et le rebalancement entre statut	Impact sur la paie (en \$)
<b>ASSURANCE MALADIE</b>	Maladie 1	▪ Individuelle	40,81 \$	32,41 \$	47,86 \$	38,74 \$	6,33 \$
		▪ Monoparentale	50,99 \$	30,02 \$	63,65 \$	41,73 \$	11,71 \$
		▪ Familiale	91,83 \$	70,86 \$	107,69 \$	85,10 \$	14,24 \$
	Maladie 2	▪ Individuelle	58,31 \$	49,91 \$	66,75 \$	57,35 \$	7,44 \$
		▪ Monoparentale	72,90 \$	51,93 \$	88,78 \$	66,48 \$	14,55 \$
		▪ Familiale	131,19 \$	110,22 \$	150,19 \$	126,97 \$	16,75 \$
	Option 1	▪ Individuelle	4,73 \$		5,11 \$	5,03 \$	0,30 \$
		▪ Monoparentale	5,92 \$		6,80 \$	6,70 \$	0,78 \$
		▪ Familiale	10,64 \$		11,50 \$	11,33 \$	0,69 \$
	Option 2	▪ Individuelle	15,75 \$		16,44 \$	16,19 \$	0,44 \$
		▪ Monoparentale	19,69 \$		21,87 \$	21,54 \$	1,85 \$
		▪ Familiale	35,45 \$		36,99 \$	36,44 \$	0,99 \$
Le déboursé de la personne adhérente correspond au taux indiqué plus l'ajout de la taxe de vente de 9 %, La contribution de l'employeur ne varie plus en fonction du poste détenu par la personne salariée : pleine contribution, soit de 8,40 \$ individuelle ou 20,97 \$ familiale et monoparentale. Ce montant est un avantage imposable.							
Assurance vie (-8,3%)	❖ des adhérents de base	0,087 \$/1 000 \$		Pour les régimes d'assurance vie, invalidité et soins dentaires, il n'y a pas de contribution de l'employeur. Le déboursé de la personne adhérente correspond à la prime indiquée plus l'ajout de la taxe de vente de 9 %.  En assurance soins dentaires, la participation est facultative avec participation minimale de 40 % par accréditation et les examens dentaires sont admissibles aux 9 mois.			
	❖ des personnes à charge						
	▪ Monoparentale	0,13 \$/1 000 \$					
	▪ Familiale	0,38 \$/1 000 \$					
Assurance vie	Décès ou mutilation accidentels (-7.1%)	0,013 \$/1 000 \$					
Assurance invalidité (-12 %)	❖ Longue durée	1,273 % du salaire brut					
Assurance soins dentaires (0,0 %)	▪ Individuelle	15,31 \$					
	▪ Monoparentale	21,74 \$					
	▪ Familiale	41,02 \$					



# LE SALAIRE EST-IL ÉGAL OU ÉQUITABLE ?



Le 21 novembre 1996 est une date marquante pour les femmes puisque la loi sur l'équité salariale a été adoptée pour contrer l'écart salariale entre les femmes et les hommes. Les raisons de cet écart peuvent s'expliquer entre autres par le nombre d'années d'expérience sur le marché du travail des femmes par rapport aux hommes, celle des femmes étant moindre, notamment en raison de la maternité et aussi parce que les femmes occupent des postes à temps partiel. La discrimination systémique peut également causer l'écart salarial entre les femmes et les hommes. La loi sur l'équité salariale vise spécifiquement à corriger ce genre d'écart.

Cette loi oblige l'employeur à réaliser l'équité dans son entreprise.

Il est important de noter la différence entre l'égalité salariale et l'équité salariale :

L'égalité salariale exige un salaire égal pour un travail égal pour un même nombre d'années d'ancienneté et un même rendement, tandis que l'équité salariale exige un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent.

Dans une entreprise, les personnes qui occupent un emploi féminin doivent recevoir un salaire égal à celui que reçoivent les personnes qui occupent un emploi masculin équivalent, c'est-à-dire de même valeur.

La loi a 26 ans, il reste beaucoup à faire, mais notons que l'écart entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes s'est rétréci. De 2000 à 2010, il est passé de 16,51 % à 11,93 %. La loi sur l'équité salariale a contribué à réduire ces écarts en obligeant les patrons à élaborer et maintenir une structure salariale sans discrimination à l'égard des femmes.

Un merci à ces femmes qui se sont battues pour faire adopter cette loi et gardons en tête que rien n'est acquis, soyons toujours à l'affût, gardons la tête haute et continuons à lutter ! ■

*L'estime de soi est une fleur à arroser chaque jour par un regard sur soi, positif et bienveillant.*

- *Auteur inconnu*



**ENSEMBLE!**  
Retrouvez-nous en ligne: [www.appa.qc.ca](http://www.appa.qc.ca)  
Opinion des lecteurs: [ensemble@appa.qc.ca](mailto:ensemble@appa.qc.ca)

