



Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

3, rue Bécotte, Victoriaville, Qc G6P 8K6

Tél. : 819 809-2206 Téléc. : 819 809-2230

Courriel : secretariat@sebf-csq.ca site Web : sebf-csq.ca

LE LIEN

24 février 2022
Volume 44, numéro 6

Mot de la présidente

Nancie Lafond

La semaine de relâche : des vacances bien méritées

Au Québec, la semaine de relâche s'est intégrée dans les calendriers scolaires au début des années 80. À ce moment, l'idée de couper l'hiver en deux en déplaçant une semaine de vacances estivales en février ou en mars, ne faisait pas l'unanimité chez le personnel enseignant. Pour plusieurs, il était inimaginable de perdre une semaine durant l'été pour s'offrir 5 jours de vacances au froid, dans la neige. Aujourd'hui, le point de vue est différent et personne ne souhaite abolir celle-ci. Au contraire, certains aimeraient bien qu'une semaine de relâche soit prévue à l'automne.

C'est Fernand Paradis qui est considéré comme le père de la semaine de relâche québécoise. Lors d'un passage en France à la fin des années 60, il découvre le concept des vacances printanières qui a été instauré là-bas pour donner un répit aux enfants et au personnel. En effet, les dirigeants scolaires français avaient constaté qu'à cette période de l'année scolaire, le taux d'absentéisme des élèves et des enseignantes et enseignants montait en flèche. Ils croyaient donc que la fatigue et la lassitude associées à l'hiver étaient responsables des nombreuses absences. Il était donc opportun de prévoir une pause pour permettre à tous de refaire le plein d'énergie.

Quelques années plus tard, monsieur Paradis réussit à implanter la semaine de relâche à la Commission scolaire catholique de Québec après avoir négocié un réaménagement du calendrier scolaire avec le syndicat local de l'époque. L'idée a vite séduit d'autres milieux puisqu'une très grande majorité de commissions scolaires ont emboîté le pas et intégré le report d'une semaine de vacances en février ou en mars.

C'est ainsi qu'au renouvellement de la convention collective nationale, une disposition a été introduite au chapitre 8-4.00

pour permettre aux syndicats locaux de négocier l'implantation d'une semaine de relâche dans le calendrier scolaire. La clause 8-4.01 se lit comme suit :

« L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte 200 jours de travail et, à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, ils sont distribués du 1^{er} septembre au 30 juin suivant » [mes soulignés].

Chez nous, c'est dans l'Entente locale de 1980 que la semaine de relâche a fait son apparition. La clause 8-4.02 1) c) stipule qu'« une semaine de vacances dite de relâche sera fixée la dernière semaine de février ou la première semaine de mars, si l'aménagement du calendrier le permet ».

Ainsi donc, la semaine de relâche existe au Québec depuis plus de 40 ans et comme à chaque année, celle qui débutera dans quelques jours est attendue avec beaucoup d'impatience.

Je vous souhaite d'en profiter pleinement!

Nancie

Dans le contexte de pandémie, les arrêtés ministériels ont été adoptés afin de protéger la santé et la sécurité de la population. Ceux-ci permettent aux CSS et aux directions de procéder à des assignations si le respect des conventions collectives ne leur permet pas de combler des besoins liés à la COVID-19. Dans ces situations, la rémunération du personnel enseignant crée de la confusion. Le texte suivant présente notre position sur cet enjeu.

Outil d'accompagnement—tâche additionnelle ou modifiée

1. Tâche additionnelle (autre que la suppléance¹)

Présentement, dans ce contexte de pandémie, les directions peuvent dépasser les paramètres de la tâche (tâche éducative ou tâche complémentaire) en vous ajoutant certaines tâches si le respect des conventions collectives ne leur permet pas de combler des besoins liés à la COVID-19. Ainsi, plusieurs tâches additionnelles autres que la suppléance¹ sont demandées aux enseignantes et enseignants, par exemple :

- a) Effectuer le suivi des élèves absents en raison de la COVID-19;
- b) Remplacer une technicienne ou un technicien en service de garde;
- c) Remplacer une technicienne ou un technicien en éducation spécialisée (TES);
- d) Remplacer une surveillante ou un surveillant d'élèves;
- e) Effectuer des tâches administratives ne relevant pas habituellement des fonctions d'enseignement;
- f) Effectuer des tâches de conciergerie.

Afin de sauvegarder vos droits, nous vous suggérons les étapes suivantes lorsqu'il ne s'agit pas d'un ajout lié à la suppléance¹ :

a) Manifestez que vous n'êtes pas volontaire.

- b) Si la direction de votre école veut vous l'imposer, et cela, bien que vous ayez manifesté ne pas être volontaire, nous vous suggérons d'agir ainsi :

1. Si, dans sa demande, votre direction ne vous indique pas le temps qu'elle vous reconnaît en surplus et quelle tâche elle veut que vous réalisiez, vous devez lui écrire pour lui demander combien de temps elle vous accorde et quelle tâche doit être effectuée. Exigez une réponse écrite.
2. Vous devez vous en tenir au temps prévu et à la tâche demandée.
3. Si le temps accordé ne vous permet pas de réaliser la tâche exigée, vous devriez en informer votre direction. Si elle vous accorde davantage de temps, vous pourrez vous gouverner en conséquence.
4. Demandez à votre direction quelle sera votre compensation monétaire pour ce surplus à votre tâche et exigez une réponse écrite.
5. Si la direction vous impose une tâche additionnelle, et cela, sans une compensation monétaire prévue à la convention collective du **personnel enseignant**, communiquez avec votre syndicat pour une analyse approfondie.

Notez que le contact direct avec l'élève représente habituellement de la tâche éducative.

2. Modification de la tâche (autre que la suppléance¹)

Dans le contexte actuel lié aux arrêtés ministériels, les directions peuvent modifier certaines de vos tâches si le respect des conventions collectives ne leur permet pas de combler des besoins liés à la COVID-19. Cela peut aussi signifier de modifier votre tâche pour vous réaffecter dans un autre corps d'emploi. Voici des lignes à suivre afin de sauvegarder vos droits, mais qui excluent les situations où il s'agit de suppléance¹ :

- a) Demander une trace écrite de cette modification de tâche. Vous devez connaître le temps associé à la nouvelle tâche et son descriptif.
- b) Demander une trace écrite sur ce qui est enlevé dans votre tâche pour faire de la place à la nouvelle tâche.
- c) Si la modification engendre un dépassement des paramètres de la tâche (tâche éducative ou tâche complémentaire), vous devez le signaler par écrit à la direction. Référez-vous ensuite aux étapes proposées pour une tâche additionnelle.

Il est important de se rappeler :

1. La surveillance d'élèves et l'encadrement, même si on remplace du personnel de soutien, doivent être considérés comme de la tâche éducative. Ainsi, remplacer du personnel de soutien en contact avec les élèves (TES, surveillante ou surveillant d'élèves, etc.) revient à ajouter de la tâche éducative. Un ajout d'une telle tâche implique donc le retrait d'une tâche éducative d'une durée équivalente de votre horaire. Si ce n'est pas le cas, il s'agit d'une tâche éducative additionnelle (voir texte sur la tâche additionnelle).
2. Le temps de travail de nature personnelle (TNP) revient à la personne enseignante; la direction peut modifier les 27 heures de tâches assignées et non les 5 heures de TNP.
3. Le temps associé à chaque compartiment prévu dans la convention collective (tâche éducative, tâche complémentaire et TNP) doit toujours servir de référence pour déterminer si un paramètre a été dépassé.



Source: <http://rire.ctreq.qc.ca/>

¹ Suppléance : enseignante ou enseignant qui remplace une enseignante ou un enseignant absent.

Rémunération – Plan de contingence						
Situation de remplacement Statut de l'enseignant	Remplacer un enseignant absent en plus de sa tâche éducative		Remplacer un autre corps d'emploi en plus de sa tâche éducative		Remplacer un autre corps d'emploi en plus de sa tâche hebdomadaire de 27 heures assignées	
			Tâche pouvant être associée à la tâche éducative (en présence élève comme la surveillance et l'encadrement)	Tâche non associée à la tâche éducative (hors présence élève)		
	Volontaire	Assigné	Assigné	Assigné	Volontaire	Assigné
Enseignants réguliers	Selon l'échelle de traitement	Selon l'échelle de traitement	Selon l'échelle de traitement ¹	Inclus dans la rémunération jusqu'à concurrence de 27 h ^{1 et 2}	Taux du corps d'emploi	Selon l'échelle de traitement ¹
Enseignants à temps partiel	Taux suppléance	Selon l'échelle de traitement	Selon l'échelle de traitement ¹	Inclus dans la rémunération jusqu'à concurrence de 27 h ^{1 et 2}	Taux du corps d'emploi	Selon l'échelle de traitement ¹

1. Possible uniquement dans le cadre des arrêtés ministériels en vigueur, sinon illégal.

2. L'employeur ne peut pas demander la reprise du temps initialement prévu à l'horaire. Sinon, cela occasionne un dépassement des 27 heures assignées (voir la dernière colonne).

Nouvelles dispositions sur l'Entente nationale 2020-2023

La convention collective nationale a été signée le 17 novembre 2021. Bien qu'une lettre d'entente ait été convenue entre les parties pour permettre la mise en œuvre de certaines dispositions dès la rentrée scolaire, la plupart des nouvelles dispositions négociées à l'échelle nationale sont entrées en vigueur à cette date. Au cours des prochains mois, nous vous présenterons les changements importants qu'il faut connaître. Commençons par les sujets suivants :

1. Congés pour obligations familiales

La convention a introduit la notion de **proche aidant** et permet à une enseignante ou un enseignant de s'absenter pour agir comme tel auprès d'un proche. Cette absence est d'une durée maximale de 10 jours par **année scolaire** et les jours utilisés sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie jusqu'à concurrence de 6 jours par année scolaire. La définition de parent est désormais plus large puisqu'elle comprend les définitions provenant de la Loi sur les normes du travail dont **« la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire »**.

2. Congés spéciaux pour décès

Des modifications ont été apportées au texte de la convention collective pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant de **choisir** le moment qui constituera le début du congé. Les options sont les suivantes :

- à compter de la date du décès (à moins que la journée de travail soit complétée; dans ce cas, le congé débute à compter du lendemain). Une journée peut être conservée pour assister à une cérémonie ultérieure.
- en **périphérie de la cérémonie soulignant le décès**, en autant que la journée de la cérémonie soit à l'intérieur des congés octroyés.

Le terme **cérémonie** doit être interprété au sens large et il inclut la mise en terre, l'exposition, la liturgie de la parole, etc.

De plus, la convention introduit la notion de **soins de fin de vie et d'aide médicale à mourir** au sens de la *Loi concernant les soins de fin de vie*. L'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant avise par écrit le Centre le plus tôt possible.

3. Congés pour affaires personnelles

Sous réserve d'un **préavis d'au moins 24 heures** à la direction, l'enseignante ou l'enseignant peut, à sa discrétion, utiliser pour affaires personnelles les jours de congés de maladie crédités annuellement. La convention nationale stipule que ces congés pour affaires personnelles doivent être pris de manière **non consécutive** et que la direction peut refuser le congé demandé pour un **motif valable**.

Au SEBF, notre Entente locale permettait à l'enseignante ou l'enseignant d'utiliser deux journées de la banque de congés de maladie en raisons personnelles. Évidemment, à partir du 17 novembre, c'est la convention nationale qui doit primer.

Cependant, il existait une **pratique** qui permettait d'utiliser ces 2 journées de manière consécutive. Or, **les directions** refusent de maintenir cette pratique malgré nos interventions auprès des ressources humaines. Lorsqu'un employeur décide de modifier une pratique établie, la jurisprudence indique qu'il doit en aviser le Syndicat et accorder le temps nécessaire pour changer ladite pratique. Ce n'est pas le cas actuellement et nous entreprendrons des recours si la demande d'une enseignante ou d'un enseignant était refusée.

Aussi, lorsque la direction refuse d'accorder un tel congé, elle doit fournir un **motif réel et raisonnable** qui a fait l'objet d'une évaluation préalable. Une fois le congé accepté, la direction ne peut pas changer d'idée et revenir sur sa parole. En terminant, sachez que ces journées peuvent être **fractionnées**.

Nouvelles dispositions sur l'Entente nationale 2020-2023—suite...

4. Groupe à plus d'une année d'études (GPAÉ)

Chaque groupe génère une somme de 675 \$. Puisque c'est un montant fixe, la somme sera dorénavant disponible dès le début de l'année scolaire. Les sommes sont gérées par le comité paritaire de perfectionnement qui détermine les règles de répartition. Celles-ci précisent que les titulaires, les spécialiste et le personnel sous contrat reçoivent cette allocation au prorata du nombre de périodes où ils enseignent à ces groupes.

5. Date de fin de contrat à temps partiel

Tous les contrats d'engagement à temps partiel doivent se terminer automatiquement le 30 juin lorsqu'il s'agit d'un contrat couvrant les **80 derniers jours** de l'année de travail (plutôt que les 100 derniers jours). Chez nous, cette disposition oblige l'employeur à payer les deux dernières journées pédagogiques de juin au personnel enseignant à statut précaire concerné.

Pour suivre nos activités ou encore pour vous informer par différents articles intéressants, suivez-nous sur notre page Facebook.



Fermeture des bureaux du SEBF pour la semaine de relâche

Prenez note que l'équipe du SEBF sera en congé pendant la semaine de relâche, soit du 28 février au 4 mars inclusivement. Nous reprendrons notre horaire régulier à compter du lundi, 7 mars 2022.

Bon congé à toutes et à tous!



Lorsqu'il s'agit d'assurance, nous sommes plus forts ensemble

Découvrez l'assurance auto, habitation et entreprise de La Personnelle

Découvrez tous les avantages de faire partie d'un groupe.

csq.lapersonnelle.com
1 888 476-8737

 **CSQ**
Centrale des syndicats du Québec

Partenaire de la **CSQ**

 **laPersonnelle**
Assureur de groupe auto, habitation et entreprise

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.