



INFO-CORONAVIRUS

PLAN DE CONTINGENCE EN LIEN AVEC L'OUVERTURE DES ÉTABLISSEMENTS

Le 13 janvier dernier, le gouvernement a annoncé que le retour en classe des élèves de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et secondaire, de la formation générale des adultes et de la formation professionnelle allait s'effectuer comme prévu, lundi le 17 janvier. Dans le contexte actuel de pandémie, de grande contagion du variant Omicron et des nouvelles consignes concernant l'isolement, il est clair qu'un très grand nombre de personnes salariées devront s'isoler pour quelques jours dans les prochaines semaines. Bien entendu, cela aura un impact dans les établissements et une telle situation pourrait même entraîner des bris de services dans certains milieux.

Conformément aux consignes exigées par le ministère de l'éducation, le Centre de services scolaire a élaboré un plan de contingence qui a été transmis aux gestionnaires vendredi dernier. Ce plan tient compte des lignes directrices qui ont été émises par le gouvernement la semaine dernière et que nous avons diffusées avec l'Info-Coronavirus n° 4.

AFFECTATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT POUR MAINTENIR LES SERVICES D'ENSEIGNEMENT

Voici les grandes lignes qui sont prévues par l'employeur lorsqu'une enseignante ou un enseignant sera appelé à s'isoler pour une période de 24 heures ou une période de 5 à 10 jours, selon le cas :

- La direction peut permettre à l'enseignante ou l'enseignant en isolement d'enseigner de façon virtuelle à son groupe d'élèves, à la condition d'être **apte** au travail et d'accepter de réaliser cette prestation de travail sur une **base volontaire**. La direction désignera alors une personne pour assurer la surveillance des élèves dans la classe. Cette mesure peut s'appliquer à l'enseignante ou l'enseignant adéquatement protégé ainsi qu'à celle ou celui qui ne l'est pas. Si cette option est retenue, il n'y a pas de remplacement à pourvoir.
- Lorsqu'un besoin de **remplacement** est nécessaire, différents scénarios peuvent s'appliquer. En vertu de la convention collective, la première étape consiste cependant à recourir à la banque de suppléantes et suppléants en passant par le système ABSENTÉO.
- Par la suite, les scénarios suivants sont envisagés :
 - Enseignante ou enseignant de l'école (100 %) qui effectue de la suppléance sur une **base volontaire** ;
 - Recours au **système de dépannage** établi parmi les enseignantes et les enseignants de l'école ;
 - Enseignante ou enseignant **à la leçon** embauché pour des mesures ;
 - Éducatrice ou éducateur en service de garde, technicienne ou technicien en loisirs, en documentation, surveillante ou surveillant d'élèves, agente ou agent de sécurité ;
 - Conseillère ou conseiller en orientation, animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire ;
 - Enseignante ou enseignant-**ressource** ou **orthopédagogue** ;
 - Psychoéducatrice ou psychoéducateur, psychologue, technicienne ou technicien en éducation spécialisée, préposée ou préposé aux élèves handicapés ou tout autre membre du personnel de soutien ou professionnel.

L'employeur a aussi prévu qu'en dernier recours, les enseignantes et enseignants de l'école pourraient prendre en charge les élèves d'un groupe en les répartissant dans une ou plusieurs classes. Cette option est contraire aux dispositions de la convention collective qui portent sur les règles de formation des groupes. Cependant, un arrêté ministériel¹, adopté en catimini par le gouvernement Legault le 15 janvier 2022, permet aux centres de services scolaires de suspendre ces règles et de changer les élèves de groupe au gré des directions. Si une telle option est mise en place dans votre école, nous vous invitons à communiquer avec nous sans tarder.

¹ Voir le communiqué de presse produit par la FSE et diffusé par le SEBF dans cet envoi.



RÉMUNÉRATION

1. Pour l'enseignante ou l'enseignant qui détient **un poste régulier**, toute période de suppléance doit être rémunérée sur la base de l'échelon salarial (1/1000^e). Cette disposition est applicable à la personne qui **accepte** d'effectuer le remplacement et à celle qui est **assignée** à la suppléance via le système de dépannage. Elle s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant qui a une **tâche réduite** en raison d'une retraite progressive ou d'un congé sans traitement à temps partiel.
2. Pour l'enseignante ou l'enseignant qui détient **un contrat à temps partiel de 100 %**, toute période de suppléance doit être rémunérée sur la base de l'échelon salarial. Cette disposition est applicable à la personne qui **accepte** d'effectuer le remplacement et à celle qui est **assignée** à la suppléance via le système de dépannage.
3. Pour l'enseignante ou l'enseignant qui détient **un contrat à temps partiel de moins de 100 % et qui accepte la suppléance sur une base volontaire**, toute période de remplacement est rémunérée sur la base du taux de suppléance.
4. L'enseignante ou l'enseignant qui détient **un contrat à temps partiel de moins de 100 % ne peut pas être assigné à la suppléance via le système de dépannage.**
5. L'enseignante ou l'enseignant **qui accepte** d'effectuer le remplacement d'une personne issue d'un autre corps d'emploi sera soumis aux dispositions de cette catégorie d'emploi (surveillance d'élèves).
6. L'enseignante ou l'enseignant **qui est assigné** au remplacement d'une personne issue d'un autre corps d'emploi est rémunéré sur la base de son échelon salarial (service de garde).

Nancie Lafond, présidente



3, rue Bécotte
Victoriaville, Qc
G6P 8K6
T. 819-809-2206
F. 819-809-2230
secretariat@sebf-csq.ca