



FICHE SYNDICALE

NUMÉRO 8

**LA PRÉSENCE
AUX RENCONTRES
COLLECTIVES**

LE PRINCIPE



CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

La clause 8-7.10 de l'entente locale prévoit que la commission scolaire ou la direction de l'école peut convoquer les enseignantes et les enseignants pour des rencontres collectives.

- ❖ L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces rencontres à l'intérieur de la semaine régulière de travail.
- ❖ Elle ou il **ne** peut être tenu d'assister à de telles réunions **à l'extérieur des 27 heures** hebdomadaires de travail sauf :
 1. À dix (10) rencontres convoquées par la commission ou la direction. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie des élèves. Les rencontres telles que : de degré, de cycle, de niveau, de discipline et d'école **sont considérées comme rencontres collectives**.
 2. À trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent généralement en soirée.

La direction peut aussi convenir avec le personnel enseignant d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de travail. Dans ce cas, il y a compensation par une réduction des 27 heures de travail pour un temps égal à la durée de la réunion. Le moment de la compensation est convenu entre la direction et l'enseignante ou l'enseignant.

LES SITUATIONS PARTICULIÈRES

1. Le congé sans traitement à temps partiel (dégagement)



CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

La clause 5-15.01 de l'entente locale permet à l'enseignante ou l'enseignant régulier d'obtenir un congé sans traitement. Ce congé peut être à temps plein (pour toute l'année) ou à temps partiel.

À 5-15.07, il est stipulé que l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps partiel :

- maintient son statut d'enseignante ou d'enseignant régulier ;
- jouit des bénéfices de la convention collective du prorata de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ;
- travaille un nombre de journées de planification proportionnel au pourcentage de tâche éducative à temps plein (5-15.09) ;
- la direction, après consultation de l'enseignante ou l'enseignant, détermine les journées de planification où l'enseignante ou l'enseignant doit être présent (5-5.09).

QUELQUES PRÉCISIONS

Il n'y a rien de spécifiquement prévu pour la participation aux rencontres collectives. Par simple logique, on peut appliquer ce qui est prévu pour les journées de planification. De cette façon, l'enseignante ou l'enseignant serait tenu d'assister à un nombre de rencontres collectives déterminées au prorata de sa tâche éducative et il **conviendrait avec la direction** des rencontres auxquelles il participera.

Par contre, le principe généralement appliqué en droit du travail est à l'effet que quand la convention est « muette » sur un sujet, nous nous retrouvons en situation de « droit de gérance ».

Ce qui signifie qu'une direction pourrait imposer à une personne qui travaille 70 ou 80 % d'une pleine tâche, d'être présente aux dix (10) rencontres prévues pendant l'année. L'enseignante ou l'enseignant devrait alors être « présent » à ces rencontres et réclamer par la suite d'être compensé pour le dépassement de ses heures par voie de grief.

2. La retraite progressive



CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Les « dispositions liant » qui tiennent lieu de convention collective, prévoient à l'article 5-21.00 qu'une enseignante ou un enseignant peut bénéficier d'un régime de mise à la retraite de façon progressive. Les clauses 5-21.01 à 5-21.20 stipulent entre autres :

- que ce régime permet à l'enseignante ou l'enseignant de réduire son temps de travail (5-21.01) ;
- la tâche réduite ne doit pas être inférieure à 40 % d'une tâche normale (5-21.01) ;
- la demande doit indiquer la période envisagée pour la retraite progressive et le pourcentage de tâche que l'enseignante ou l'enseignant entend travailler (5-21.05) ;
- pour la durée de l'entente, la commission répartit la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant en tenant compte du pourcentage convenu. La répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre (5-21.07, 2^e paragraphe) ;
- les autres avantages monétaires comme l'assurance ou les droits parentaux sont proportionnels au traitement versé (5.21.09).

QUELQUES PRÉCISIONS

La situation d'application abordée au sujet précédent est la même ici. La logique voudrait que l'on applique le pourcentage de tâche effectuée pour la présence aux rencontres collectives. En cas de dépassement de la tâche prévue, la réclamation d'une compensation devra se faire par voie de grief.

3. Le retour progressif après une période d'invalidité



CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Le paragraphe B) de la clause 5-10.27 prévoit qu'une enseignante ou un enseignant en invalidité depuis au moins trois (3) mois peut, sur recommandation de son médecin, revenir au travail de façon progressive. Il est prévu que :

- la période d'invalidité commencée se poursuit sans que le retour progressif ait pour effet de prolonger la période de 104 semaines d'assurance salaire de courte durée ;
- pendant le retour progressif, l'enseignante ou l'enseignant doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions « **dans la proportion convenue** » ;
- pendant le retour progressif, l'enseignante ou l'enseignant a droit à son traitement pour la partie travaillée et à ses prestations d'assurance pour la partie non travaillée.

QUELQUES PRÉCISIONS

Puisque le retour progressif implique l'établissement d'un pourcentage de tâche, la proportion devrait être la même pour la présence aux rencontres collectives.

En cas de refus par la direction ou la commission de convenir d'un tel pourcentage, l'enseignante ou l'enseignant devra assister aux rencontres auxquelles elle ou il a été convoqué. Si une telle participation entraîne un dépassement de la tâche, une compensation devra être réclamée par voie de grief.

4. Horaire de travail



CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

Compte tenu du libellé de la clause 8-7.10, l'enseignante ou l'enseignant convoqué à cette fin, doit participer à dix (10) rencontres collectives par année scolaire.

QUELQUES PRÉCISIONS

Le fait que le jour de la rencontre l'enseignante ou l'enseignant n'ait rien à l'horaire, ce jour-là ou cet après-midi là, ne le libère pas de son obligation de participer.

Cette participation n'entraîne pas de dépassement.

5. Absence pour maladie

QUELQUES PRÉCISIONS

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est absent pour maladie et que cette absence coïncide avec « la journée » ou se tient une rencontre collective, il ne peut être tenu de revenir à l'école pour une rencontre collective et cette « absence » à la rencontre ne peut entraîner de sanction.

Toute coupure de traitement ou autre sanction doit être contestée le plus tôt possible.

6. Compensation en temps

QUELQUES PRÉCISIONS

Des enseignantes ou des enseignants peuvent aussi bénéficier de compensation ponctuelle d'une partie de tâche. Ces compensations font généralement suite à une implication dans un projet.

La convention est « muette » sur ces situations mais ces compensations sont **convenues** entre la personne concernée et sa direction. Nous vous conseillons de préciser la portée de la compensation lors des discussions et de consigner par écrit l'entente convenue. Cette façon de faire a le mérite d'éviter les malentendus et les déceptions.

POUR TOUTE QUESTION PROPRE À UNE SITUATION PARTICULIÈRE, NOUS VOUS DEMANDONS DE COMMUNIQUER AVEC NOUS AU 819 357-9297