

Au personnel enseignant—CSMM

6 avril 2018

ÉTAT DE SITUATION : CONGÉ SANS TRAITEMENT ET AUTRES CONGÉS VERSUS MANQUE DE PERSONNEL LÉGALEMENT QUALIFIÉ

Plusieurs enseignantes et enseignants nous ont interpellés à propos des nombreuses notes de service émises par la CSMM en regard de la situation de manque de personnel qualifié et des nouvelles restrictions en regard des congés sans traitement et des autres congés prévus à la convention collective.

Petit rappel : La politique !!!

C'est à la fin de l'année scolaire 2009-2010 que la CSMM mettait fin à la possibilité de bénéficier d'une banque de congés de type aléatoire et qu'elle décida de resserrer l'octroi des congés sans traitement. Sous les motifs de qualité des services à rendre à la population, la Commission adoptait sa nouvelle politique, malgré les représentations du SERM et le lever de boucliers de l'époque des enseignantes et enseignants au conseil des commissaires. L'application n'a cependant pas été aussi restrictive qu'appréhendée, probablement en raison du fait que les congés sans traitement de 5 jours et moins ont été laissés aux soins des écoles et des centres.

États de situation 2017-2018

Dès le 20 septembre 2017, la CSMM publiait une note de service informant de ses difficultés à recruter du personnel qualifié pour regarnir ses listes de remplaçants. Les demandes de congé ont donc fait l'objet d'analyse plus pointue et certains refus ont vu le jour.

Le 19 février 2018, une deuxième note de service est venue encadrer l'utilisation des congés de maladie. Ainsi, la CSMM se réserve le droit d'exiger le dépôt de pièce justificative (certificat médical ou attestation de rendez-vous) aux enseignantes et enseignants dont l'historique général d'absences est répétitif, plus particulièrement les vendredis et lors de certaines autres périodes sensibles.

Le 19 mars 2018, devant maintenant recourir à des remplaçants non légalement qualifiés, la CSMM annonçait des restrictions applicables à un plus grand nombre de congés. Non seulement les congés sans traitement de 5 jours et moins sont visés, mais les autres congés (ex. : responsabilités familiales, affaires personnelles) et les journées de temps compensé (encadrement des stagiaires, insertion professionnelle et GPAÉ) sont aussi encadrés. Ainsi, pour la CSMM, il n'est plus possible d'obtenir ces congés les lundis et vendredis à moins d'une force majeure ou d'un motif humanitaire.

Quels sont mes droits en ce qui concerne les congés sans traitement ?

Essentiellement, les tribunaux considèrent les congés sans traitement comme un privilège concédé par un employeur à un de ses employés. Autrement dit, à moins que des motifs soient spécifiés dans une loi ou dans une convention collective, rien n'oblige l'employeur à autoriser un congé sans traitement.

En ce qui nous concerne, la convention collective prévoit, à la clause 5-15.03, certains motifs. En voici les principaux : études ou stages liés à un champ d'enseignement; responsabilités familiales en cas de décès d'un proche, déménagement du conjoint, séparation ou divorce, raison personnelle pour une année scolaire complète, si l'enseignante ou l'enseignant cumule 10 ans ou plus de service à la Commission.

La CSMM a récemment consulté le SERM sur un projet de directive administrative visant l'ensemble des demandes de congés sans traitement (à temps plein, à temps partiel et de 5 jours et moins) et l'utilisation des banques de congés de maladie à compter de la prochaine année scolaire (2018-2019). Nous produirons, sous peu, un avis écrit sur cette question.

Le SERM a déjà contesté pareille directive mise en place par la CSDP. Malgré une présentation exhaustive de nos arguments portant à la fois sur les lois du travail et la discrimination, ainsi que sur les principes entourant la négociation et la convention collective, l'arbitre a rejeté l'ensemble de nos prétentions.

Les restrictions en regard des autres congés

Un des principes entourant les relations du travail prévoit que lorsqu'un employeur change certaines règles du jeu, il doit aviser son personnel avant d'agir. Ainsi, la CSMM peut encadrer et prévoir des modalités plus restrictives visant les congés sans traitement et les autres congés en raison des difficultés de remplacement rencontrées. Malgré que la Commission tend à respecter ce principe de notification, des exceptions sur le fonds s'imposent. Le SERM est d'avis que certains congés ne peuvent être refusés d'emblée, dont ceux en lien avec les droits parentaux, la maladie, les rendez-vous médicaux et les obligations familiales.

En terminant, il est aussi possible pour un employeur d'exiger un billet médical de son personnel lors d'une absence, à condition que la Commission avise à l'avance l'enseignante ou l'enseignant concerné et que cette exigence soit justifiée par un historique d'absence du même ordre.

Pour toute question supplémentaire sur le sujet, contactez Étienne Voyer aux bureaux du Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis (SERM), au 418-775-4335, poste 224.

