

Aux enseignantes et enseignants de la CSMM

Directive administrative visant l'encadrement des congés sans traitement à compter de 2018-2019

En suivi des nombreuses notes de service émises par la CSMM au cours de l'année scolaire 2017-2018 en regard de la situation de manque de personnel qualifié et l'octroi des congés sans traitement, la CSMM a décidé d'adopter une nouvelle directive pour encadrer les congés sans traitement à compter de la prochaine année scolaire. En avril dernier, le SERM produisait un avis sur le sujet, qui a été transmis aux enseignantes et enseignants par le biais de leurs délégué(e)s d'école et qui est aussi disponible sur son site web dans la section : *Communications et publications / Consultations et avis*.

Les congés sans traitement et la convention collective

D'abord, les dispositions locales de la convention collective prévoient l'octroi automatique d'un congé sans traitement pour toute enseignante ou tout enseignant à temps plein ou inscrit sur la liste de priorité d'emploi pour les motifs suivants : études ou stages reliés 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.

Les autres motifs de congés sans traitement et les critères établis par la directive

Outre les éléments de concordances de terminologie entre la convention collective et la directive administrative, voici les éléments contenus au projet de directive de la CSMM, ceux proposés par le SERM et ceux retenus ou non par la CSMM dans sa directive administrative :

Critères	Projet CSMM	Avis SERM	Réponses CSMM
Admissibilité congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel	- Enseignant régulier à temps Plein	- Enseignant régulier à temps plein - Enseignant sur la liste de priorité à contrat à 100 %	Position du SERM retenue
Durée minimale du congé à temps plein	20 % de l'année de travail (40 jours)	6 jours et plus	Aucune durée minimale. Possibilité de refus lors des mêmes périodes que les congés de 5 jours et moins
Durée minimale du congé à temps partiel (réduction de tâche)	20 % par cycle	Demi-journée et selon le temps réel retiré	Journée et selon le temps réel retiré
Moratoire sans possibilité de congé sans traitement	1 congé aux 3 ans	Désaccord, plus particulièrement pour les réductions de tâche	Position du SERM non-retenue
Capacité à remplacer et critère discriminant	Tirage au sort	Ancienneté	Position du SERM retenue



Congés sans traitement de 5 jours et moins

Le SERM proposait d'identifier des périodes sensibles où les demandes de congés sans traitement de 5 jours ou moins pourraient être refusées uniquement lorsque la commission ne peut assurer le remplacement. À contrario, la commission a maintenu sa position initiale et a déterminé des périodes où ces congés seront automatiquement refusés, sans analyser le motif de la demande et sans vérifier sa capacité à procéder au remplacement.

Modification d'un congé ou amalgame de congés

Dans notre avis, nous avons précisé que rien n'empêchait d'amalgamer un congé sans traitement à temps plein avec un congé sans traitement à temps partiel. La CSMM a non seulement écarté notre position, mais elle ne permettra plus au personnel enseignant d'obtenir plus d'un congé sans traitement par année scolaire. Par exemple, il ne sera pas possible de demander un congé sans traitement de 5 jours et moins, si une enseignante ou un enseignant s'est prévalu d'une réduction de tâche ou d'un autre congé sans traitement durant une même année scolaire.

Utilisation des congés maladie

Bien qu'il soit aussi possible pour un employeur d'exiger un billet médical de son personnel lors d'une absence, nous avons signifié à la commission que cette exigence doit être justifiée, faite par écrit et annoncée à l'avance de façon individuelle au personnel concerné. La commission nous a confirmé que ces demandes seront effectuées par courriel.

Les autres congés

Tel que mentionné dans notre Info-SERM du 6 avril 2018, 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. Ces congés sont donc exclus de l'application de la directive et régis par les dispositions de la convention collective les concernant. De plus, la CSMM nous a récemment confirmé que les congés à traitement différé, de retraite progressive, pour affaire personnelle et le temps compensé pour l'encadrement des stagiaires ne sont pas des congés visés par la directive, mais qu'ils pourront être encadrés autrement pendant l'année scolaire si une situation de pénurie de main-d'œuvre se présente, à l'instar de celle rencontrée au cours de l'année 2017-2018.

Les solutions proposées

Malgré un bon nombre de solutions proposées par le SERM (ex. : échanges de périodes, contrat en suppléance régulière), aucune n'a été retenue par les représentantes et représentants de la commission. Selon la commission, les solutions proposées par le SERM amèneraient des coûts supplémentaires importants, augmenteraient la charge de gestion des directions d'école et viendraient restreindre le droit de gestion de l'employeur, alors que nos solutions ne visaient qu'à réduire les restrictions en regard des congés sans traitement et les recours au système de dépannage en suppléance (lequel, soit dit en passant, amène des coûts supplémentaires considérables) tout en assurant des services de qualité aux élèves.

Traitement des demandes pour 2018-2019

Les représentantes et représentants de la commission nous ont informés que l'ensemble des demandes ont été analysées par un comité et que les enseignantes et enseignants devraient recevoir une réponse au début du mois de juillet.

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.