

**Avis
du**

**Syndicat de l'enseignement
de la région de la Mitis**

***Directive administrative
Demandes de congés sans traitement /
congés partiels sans traitement 2018-2019***

Commission scolaire des Monts-et-Marées

19 avril 2018

Avis du SERM portant sur le projet de Directive administrative
Demandes de congés sans traitement / congés partiels sans traitement 2018-2019

En suivi de notre entretien téléphonique du 12 avril dernier et de votre consultation du 16 mars 2018 portant sur le sujet mentionné en titre et pour laquelle le délai initial de consultation du 16 avril a été prolongé jusqu'au 20 avril 2018, nous vous présentons notre avis en 8 sections :

1. Concordances et précisions
2. Les délais applicables pour faire une demande
3. Les motifs prévus à la convention collective
4. Les autres motifs et les critères discriminants
5. Congés sans traitement de 5 jours et moins
6. Utilisation de la banque de congés de maladie
7. La pénurie de main-d'œuvre et les pistes de solutions
8. Conclusion

1 – CONCORDANCES ET PRÉCISIONS

1.1 Les termes utilisés

Les dispositions visées par l'article 5-15.00 (formation générale des jeunes) et celles visées par les clauses 11-7.26 (formation générale des adultes) et 13-7.53 (formation professionnelle) prévoient déjà les types de congés sans traitement, à savoir ceux à temps plein et ceux à temps partiel. Votre politique définit ces deux types de congés sans traitement en section 3, en plus de préciser certaines particularités pour les demandes de congés sans traitement de 5 jours ou moins.

Nous sommes d'avis que par souci d'uniformité entre les divers documents qui encadrent la question des congés sans traitement et pour éviter de nourrir les interprétations divergentes sur ce sujet, il serait à propos de revoir la terminologie retenue dans le cadre de votre projet de directive administrative. En effet, votre projet de directive utilise les termes « congés sans traitement » et « congés partiels sans traitement » pour identifier des situations nommées autrement tant dans la convention collective que dans votre politique portant sur les congés sans traitement.

Pour arrimer votre projet de directive administrative à la convention collective et à votre politique sur le sujet, nous vous suggérons d'utiliser la terminologie suivante :

- Congé sans traitement [*N.B. Ce terme englobe les autres*]
- Congé sans traitement à temps plein (d'une année ou d'une partie d'année de plus de 5 jours);
- Congé sans traitement à temps partiel (réduction de tâche);
- Congé sans traitement de 5 jours ou moins.

1.2 Qui peut obtenir un congé sans traitement ?

Lors de notre entretien téléphonique du 12 avril dernier, vous nous avez indiqué que la commission acceptera uniquement les demandes de congé sans traitement présentées par les enseignantes ou enseignants à temps plein, même si votre directive vise l'ensemble du personnel enseignant.

Tout d'abord, nous vous rappelons que la convention collective prévoit que :

5-15.01 Sur demande écrite, tout enseignante ou tout enseignant à temps plein ou inscrit sur la liste de priorité d'emploi peut obtenir un congé sans traitement selon les dispositions du présent article.

Il faut d'abord permettre au personnel enseignant visé par la convention collective de bénéficier de ces congés selon les termes prévus. Tel que discuté, nous croyons que l'enseignante ou l'enseignant à statut précaire qui se voit confier un contrat à 100 % doit aussi avoir la possibilité d'obtenir un congé sans traitement. De cette façon, la commission pourra s'assurer de respecter le principe d'équité dans l'application de sa directive encadrant l'octroi de ces congés, tout en respectant ses obligations en matière d'accommodement.

1.3 Quels congés sont restreints par la directive ?

Lors de notre discussion, vous nous avez confirmé verbalement que les congés associés au régime de mise à la retraite de façon progressive ne sont pas visés par votre directive, mais que d'autres congés prévus à la convention collective seront régis par cette directive, tels que les congés pour obligations familiales et affaires personnelles, ainsi que les jours de temps compensé (encadrement des stagiaires, insertion professionnelle et GPAÉ¹).

Nous sommes d'avis que ces congés ne peuvent être encadrés par les mêmes règles que celles prévues pour les congés sans traitement, vu la nature de ces congés, leurs mécanismes propres et l'état actuel de la jurisprudence. Il en est de même pour les autres congés prévus à la convention collective, tels que ceux associés notamment aux droits parentaux, responsabilités parentales, congés spéciaux, congé à traitement différé, régime de mise à la retraite de façon progressive, congé pour affaires relatives à l'éducation, congé pour charge publique et congé pour prêt de service. Ces congés, rappelons-le, sont couverts par des dispositions conventionnelles qui leur sont propres (nature, durée, modalités, mécanismes, droits et obligations).

Nous sommes opposés à votre intention d'inclure les autres congés pour obligations familiales et affaires personnelles, ainsi que les jours de temps compensé prévus à la convention collective dans cette directive.

Pour les congés pour obligations familiales, nous sommes d'avis qu'ils ne peuvent pas faire l'objet de mesure préventive et être encadrés par votre directive au même titre que les congés sans traitement, notamment parce que ces congés sont souvent imprévisibles (ex. maladie d'un enfant, obligation de garde) et/ou ne peuvent être déplacés (ex. : rendez-vous médical ou scolaire).

En ce qui concerne les congés pour affaires personnelles et les jours de temps compensé, nous croyons que l'obtention de ces congés doit être privilégiée et que la seule possibilité de restreindre la prise de ces congés pour la commission réside dans son incapacité à assurer le remplacement de l'enseignante ou l'enseignant absent. Lorsque cette condition est rencontrée, certaines restrictions pourront alors être mises de l'avant, à l'instar de ce que vous avez annoncé dans votre note de

¹ Les sommes prévues à l'annexe 16 relative aux groupes à plus d'une année d'études permette du temps de libération pour la préparation de matériel ou pour de la formation

service du 19 mars dernier. De plus, la situation devrait être régulièrement réévaluée pour limiter la portée de toutes restrictions.

Nous vous invitons à indiquer clairement quels sont les congés visés par votre directive, laquelle, disons-le, vise essentiellement à restreindre les congés sans traitement. En ce qui concerne les autres congés, ce n'est pas en vain que les parties négociantes ont identifié clairement certains motifs d'absence sans perte de traitement qui ne peuvent certainement pas être traités sous les règles entourant les congés sans traitement.

2 – LES DÉLAIS APPLICABLES POUR FAIRE UNE DEMANDE

Vous reprenez intégralement les termes de la convention collective en ce qui concerne la question des délais applicables aux demandes de congé sans traitement :

À moins de circonstances exceptionnelles, les délais pour soumettre une demande de congé sans traitement présentés à l'annexe L-IX sont de rigueur.

Nous sommes en accord avec le fait d'inclure cette référence à votre projet de directive. Nous vous suggérons d'ajouter l'annexe L-IX de la convention collective, qui tient sur une page, en annexe de votre directive pour en faciliter la consultation par le personnel concerné.

3 – LES MOTIFS DE CONGÉ SANS TRAITEMENT PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE

En ce qui concerne les congés sans traitement (à temps plein et à temps partiel) vous référez aux motifs pour lesquels les parties se sont entendues pour accepter d'emblée un congé sans traitement au personnel enseignant. L'extrait de la convention collective est tout à fait pertinent.

Toutefois, vous ajoutez au motif *toute autre raison jugée valable par la commission* une parenthèse qui ne figure pas à la convention collective. Vous y indiquez la précision suivante : « Diagnostic médical nécessitant un aménagement du temps de travail ». Bien que l'ajout de cet élément soit tout à fait conforme à votre obligation d'accommodement, l'incorporer tel quel à l'extrait de la convention collective laisse penser, d'une part, que la commission modifie unilatéralement la convention collective, et d'autre part, qu'il s'agit là de l'unique motif que les représentantes et représentants de la commission jugent valable.

Pour éviter qu'il en soit ainsi, nous vous suggérons que la précision apportée ne soit pas unique et qu'elle relève de l'exemple, ce qui laisserait plus de latitude à la commission pour analyser des situations souvent complexes et sensibles :

[...]

- e) Toute autre raison jugée valable par la commission
(par exemple : un diagnostic médical nécessitant un aménagement du temps de travail, etc.)

Nous vous invitons aussi à inclure à cet exemple les autres raisons qui sont jugées valables par la commission et qui seraient acceptées d'emblée par la commission scolaire. Par exemple, les raisons humanitaires et de forces majeures devraient minimalement y être indiquées, ainsi que les demandes relevant de la conciliation travail-famille.

4 – LES CRITÈRES DISCRIMINANTS POUR LES AUTRES MOTIFS DE CONGÉ SANS TRAITEMENT

Votre projet mentionne les critères suivants, que nous commenterons plus en détails :

- a) admissibilité uniquement aux enseignants réguliers temps plein
- b) réduction de tâche minimale de 20 %
- c) admissibilité 1 an par 3 ans (l'an 1 étant 2018-2019)

D'abord, nous comprenons que ces critères restrictifs ne visent pas les congés sans traitement accordés pour les motifs prévus à la convention collective et que la commission vise à encadrer plus particulièrement les autres motifs n'ayant pas un caractère automatique, mais qui permettent aux enseignantes et enseignants d'obtenir un congé sans traitement.

Par ailleurs, nous avons de la difficulté à comprendre comment ces critères peuvent être utilisés à la fois pour restreindre les congés sans traitement à temps plein et ceux à temps partiel, alors que ces 2 types de congés sans traitement visent à répondre à des situations différentes.

a) admissibilité uniquement aux enseignants réguliers temps plein

Des précisions s'imposent, tant au niveau de la tâche d'enseignement que du statut d'emploi :

- Qui peut obtenir un congé sans traitement pour un autre motif ? Uniquement le personnel enseignant régulier à temps plein ou également ceux qui détiennent contrat à temps partiel à 100 % ?
- Quel est donc le statut d'emploi qui permet d'obtenir un congé sans traitement ?
 - Enseignante ou enseignant régulier à temps plein
 - Enseignante ou enseignant inscrit sur la liste de priorité sous contrat à temps partiel
 - Enseignante ou enseignant inscrit sur la liste de suppléance sous contrat à temps partiel

Pour que les critères que la commission veut mettre de l'avant puissent s'appliquer, il faut d'abord identifier clairement les enseignantes et enseignants qui sont éligibles au congé sans traitement pour un autre motif. Nous réitérons notre position exposée à la section 1.2 du présent avis sur la question en regard des statuts d'emploi.

b) réduction de tâche minimale de 20 %

D'abord, il faut souligner qu'à partir d'une réduction de tâche de 20 % et plus, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas assujéti à la cotisation obligatoire aux fins du fonds de pension et qu'elle ou il devra procéder à un rachat de service pour ne pas être pénalisé. De plus, la détermination préalable d'un pourcentage ne correspond pas à la réalité du personnel enseignant, puisqu'en général le pourcentage de tâche est déterminé en fonction de la tâche d'enseignement.

Pour les congés sans traitement à temps partiel (réductions de tâche), nous déduisons que la commission a pour objectif d'accepter uniquement les réductions de tâche d'une journée et plus. Le critère retenu risque toutefois de provoquer des incongruités difficiles à expliquer, puisque le pourcentage de tâche est déterminé par le nombre de minutes d'enseignement divisé par le nombre de minutes d'enseignement de la tâche initiale ou le temps moyen d'enseignement, sur une base

cyclique. Par exemple, au primaire une journée de travail comprenant 3 périodes d'enseignement équivaut à une réduction de 14,63 % alors qu'une journée de 4 périodes d'enseignement équivaut à une réduction de 19,51 %. Faut-il comprendre que la commission refusera d'emblée ces demandes ?

Pour les congés sans traitement à temps plein, nous pouvons déduire que la commission vise à ne pas accorder de congé dont la durée serait de moins de 40 jours (200 jours de travail x 20 %). Qu'advient-il du traitement des demandes de congés sans traitement dont la durée est de 6 jours et plus et de moins de 40 jours? Ces demandes seront-elles refusées automatiquement ou seront-elles traitées à partir d'autres critères ?

Il est important que la commission identifie clairement ce qu'elle vise par ce critère. Nous vous suggérons d'apporter les précisions suivantes pour les 2 types de congés sans traitement.

Pour les congés sans traitement à temps plein, afin d'éviter tout passage à vide dans le traitement de ces congés, nous vous suggérons de couvrir les congés de plus de 5 jours, puisque votre politique prévoit que les congés de 5 jours ou moins sont de la prérogative de la direction d'établissement.

En ce qui concerne les congés sans traitement à temps partiel, nous sommes d'avis que la commission doit identifier un minimum de temps d'enseignement à retirer de la tâche initiale. Ainsi, il nous semble possible de permettre les réductions de tâche d'une demi-journée en exigeant le retrait d'un minimum de 2 périodes d'enseignement par demi-journée et d'exiger le retrait d'un minimum de 3 périodes d'enseignement par jour pour les demandes de réduction de tâche d'une journée.

c) admissibilité 1 an par 3 ans (l'an 1 étant 2018-2019)

Nous sommes en désaccord avec ce critère, plus particulièrement en ce qui concerne les congés sans traitement à temps partiel. Pour les congés sans traitement à temps plein, la commission devrait s'en tenir à sa capacité à assurer le remplacement et au motif de la demande. Ce critère nous semble fort restrictif quant à la possibilité de la commission d'accommoder ses employées et employés. En effet, certaines enseignantes ou certains enseignants utilisent les congés sans traitement pour répondre aux nouvelles exigences et à la complexité grandissante de la tâche d'enseignement ou encore pour éviter l'épuisement dû aux aléas de leur vie personnelle ou professionnelle. Rien ne vient justifier ce moratoire de 2 ans entre chaque demande : restreindre ce type de congés pourrait avoir l'effet contraire à celui recherché par la gestion de l'absentéisme et amener plusieurs enseignantes et enseignants à recourir à l'assurance salaire ou encore opter pour une réorientation de carrière, ce qui ne viendra en rien améliorer la disponibilité des ressources légalement qualifiées à la commission.

L'ultime critère : le tirage au sort

Nous sommes totalement en désaccord avec cette façon de faire. Nous sommes d'avis que le tirage au sort, pour déterminer certains droits dans les milieux de travail, est tout simplement à proscrire. Sous réserve de la capacité de remplacer et des motifs des demandes, nous vous suggérons d'utiliser des critères objectifs pour déterminer à qui sera accordé un congé sans traitement pour des motifs semblables entre 2 enseignantes ou enseignants. Les critères tels que l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont à privilégier.

Autres précisions

À notre avis, rien n'empêche d'amalgamer un congé sans traitement à temps partiel avec un congé sans traitement à temps plein pour une partie de l'année ou encore bonifier un congé à temps partiel. En ce sens, des précisions s'imposent :

- Est-il possible d'obtenir plus d'un type de congé sans traitement par année scolaire ? Par exemple, un congé sans traitement à temps partiel (réduction de tâche et un congé sans traitement à temps plein pour une partie d'année scolaire ?
- Est-il possible de bonifier un congé sans traitement à temps partiel ? Par exemple, une réduction de tâche équivalente à 1 journée cycle qui serait bonifiée à 2 jours par cycle en cours d'année scolaire ?
- Est-il possible d'obtenir plus d'un congé sans traitement à temps plein pour une partie d'année ? Par exemple, un congé de 10 jours au mois de novembre et un congé de 20 jours au mois de février ?

5 – CONGÉS SANS TRAITEMENT DE 5 JOURS ET MOINS

La commission a identifié plusieurs périodes durant lesquelles les congés de 5 jours et moins seront refusés automatiquement. D'une part, les périodes sont très étendues et visent plus de 40 % des jours du calendrier scolaire. D'autre part, nous soulignons que le fait de cibler strictement ces périodes et refuser d'emblée toutes demandes ne fera que déplacer le problème et augmenter le volume des demandes dans les autres périodes de l'année. Il nous semble plus opportun d'identifier des périodes sensibles où l'historique général d'absence fait en sorte que la commission a de la difficulté à assurer certains remplacements. Une fois ces périodes identifiées, les directions d'établissement pourraient étudier le motif de la demande et vérifier avec la commission sa capacité à assurer le remplacement pour prendre ensuite la décision d'accepter ou non le congé.

Le fait de refuser automatiquement tous les congés sans traitement de 5 jours ou moins pour les périodes identifiées laisse peu de latitude aux écoles et aux centres quant à la possibilité pour les directions d'établissement d'accommoder le personnel enseignant. En effet, certaines enseignantes ou certains enseignants utilisent les congés sans traitement en cours d'année pour se ressourcer afin d'éviter l'épuisement. Ici encore, restreindre ce type de congés pourrait avoir l'effet contraire à celui recherché par la gestion de l'absentéisme.

De plus, il nous apparaît tout à fait inadéquat de traiter les demandes de congés sans traitement de 5 jours ou moins comme des demandes de congés sans traitement de plus de 5 jours pour les enseignantes et enseignants bénéficiant déjà d'un congé sans traitement à temps partiel. Cette façon de faire restreint également la possibilité pour les directions d'accommoder leur personnel. Nous vous réitérons que ces deux types de congés n'ont souvent pas le même objectif et qu'il est tout à fait possible d'amalgamer un congé sans traitement à temps partiel avec un congé à temps plein pour une partie d'année.

6 – UTILISATION DE LA BANQUE DE CONGÉS MALADIE

Nous comprenons que la commission vise à intervenir dans les cas d'absences répétitives en exigeant un billet médical pour une prochaine absence similaire d'une enseignante ou un enseignant. En ce sens, il ne nous semble pas opportun de cibler un aussi grand nombre de périodes, puisque c'est le caractère répétitif des absences qui peut justifier une intervention.

Même si un employeur peut intervenir en pareille circonstance, l'application de votre directive dans les milieux risque d'amener un traitement inéquitable pour le personnel enseignant, voire même des situations d'abus en raison des diverses interprétations possibles de votre directive. Le SERM restera très vigilant en regard des exigences qui seront faites aux enseignantes et enseignants à l'effet de fournir un billet médical pour une absence de courte durée.

Nous sommes d'avis que la commission doit être claire avec les directions d'établissement sur les conditions et la façon de faire qui peuvent amener un supérieur immédiat à exiger un billet médical à une enseignante ou un enseignant lors d'une éventuelle absence. Considérant que cette pratique ne peut être systématique et pour éviter tout déficit de clarté, nous vous suggérons que la demande d'un billet médical faite à une enseignante ou un enseignant par une direction d'établissement, le soit par écrit et de façon individuelle, auprès de l'enseignante ou l'enseignant concerné, et qu'elle soit transmise simultanément au SERM, tel que le prévoit la convention collective.

Considérant l'engorgement du réseau de la santé et les principes de salubrité, nous croyons qu'il n'est certainement pas justifié d'exiger un tel certificat pour des infections mineures, mais souvent contagieuses, telles que la gastro-entérite et le rhume. L'exigence de telles attestations obligera des enseignantes et enseignants malades et possiblement contagieux, soit à se présenter dans une clinique médicale, soit à se rendre au travail malgré leur condition, favorisant la transmission de certaines infections dans les milieux. Nous croyons qu'ainsi, vous dérogez à tous les principes de salubrité maintes fois rappelés par la direction de la santé publique et le réseau de la santé, en faisant abstraction au fait que le remède le plus souvent prescrit à de nombreuses infections contagieuses est tout simplement le repos.

7 – LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET LES PISTES DE SOLUTIONS

Dans le contexte où la pénurie d'enseignantes et d'enseignants ne fait que s'accentuer un peu partout à travers la province et plus particulièrement à la Commission scolaire des Monts-et-Marées, le SERM tient à présenter des solutions novatrices. Les pistes de solutions proposées visent d'abord à assurer un enseignement dispensé par du personnel légalement qualifié, de réduire le recours à la suppléance dépannage et d'améliorer les conditions de travail du personnel enseignant pour favoriser leur rétention et éviter les arrêts de travail pour épuisement. Il va sans dire que les pistes de solutions qui vous seront présentées, ne l'auraient pas été dans un contexte où les enseignantes et enseignants à statut précaires auraient peine à travailler.

Nous proposons 3 pistes de solutions pour entamer les discussions qui pourront peut-être débloquer sur un projet pilote ou une entente de fonctionnement en cas de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Dans le contexte actuel, il nous semble possible de permettre l'échange de périodes entre les enseignantes et enseignants réguliers. Cette procédure devra être encadrée et utilisée uniquement lorsque personne n'attend sur les listes pour effectuer de la suppléance.

En ce qui concerne l'obligation de la commission de favoriser le cumul de différentes tâches dans un seul contrat à temps partiel, il nous semble possible de faire autrement, en limitant le nombre de différentes tâches à un ou deux établissements pour constituer un contrat et le bonifier par une partie de tâche en suppléance. Cette façon de faire permettrait à la commission d'offrir des contrats plus intéressants, tout en s'assurant la disponibilité de personnel enseignant qualifié dans certains établissements pour répondre aux besoins de remplacement. Une telle organisation de poste existe déjà dans le secteur de la santé et est communément appelée l'équipe volante.

Une autre solution avantageuse, permettant de favoriser à la fois la rétention du personnel à statut précaire et de s'assurer que l'enseignement soit dispensé par du personnel qualifié, tout en donnant de la latitude aux établissements, est la création de postes au champ 21.

Nous sommes d'avis que ces solutions permettront de réduire les effets de la pénurie de personnel enseignant qualifié et permettront de réduire les restrictions en regard des congés sans traitement.

8 – CONCLUSION

Nous demeurons disponibles pour toutes questions ou précisions en lien avec le présent avis. Nous sommes également disponibles pour la tenue d'une rencontre en lien avec votre projet de directive administrative portant sur les congés sans traitement et l'utilisation des congés de maladie. Il en est de même pour discuter des pistes de solutions proposées et de toutes solutions qui permettraient de répondre à nos intérêts mutuels et complémentaires.

Conformément à la clause 4-1.03 de la convention collective, nous vous demandons une réponse écrite exposant les motifs qui vous amèneraient à ne pas retenir l'un ou l'autre des éléments exposés dans le présent avis.

* * * * *

19 avril 2018

Étienne Voyer
Conseiller syndical



Commission scolaire des Monts-et-Marées

DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

Destinataire : Au personnel enseignant

*Expéditeurs : Mme Marie-Pierre Guénette, directrice du Service des
ressources humaines et les directions d'établissements*

Date : 13 mars 2018

*Objet : Demandes de congés sans traitement/congés partiels
sans traitement 2018-2019*

Madame, Monsieur,

Nous désirons vous informer qu'après plusieurs réflexions et constats quant au manque de main-d'œuvre disponible ainsi qu'à la qualité des services à rendre aux élèves, l'ensemble des gestionnaires de la commission scolaire s'entendent pour limiter l'acceptation des demandes de congés sans traitement et de congés partiels sans traitement pour l'année scolaire 2018-2019 et les suivantes. Cette directive sera valide tant et aussi longtemps que la commission scolaire fera face à une pénurie de personnel enseignant.

DEMANDES DE CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉS PARTIELS

SANS TRAITEMENT

Ainsi, à compter de l'année scolaire 2018-2019, en vertu de l'entente locale, la commission accordera à toute enseignante ou tout enseignant qui en fait la demande un congé sans traitement d'une année ou d'une partie d'année pour les fins suivantes :

MOTIFS ACCEPTÉS

- a) études ou stages reliés à un champ d'enseignement ;
- b) responsabilités familiales créées par : décès ou maladie de la conjointe ou du conjoint, d'une ou d'un enfant ou d'un parent ; déménagement de la conjointe ou du conjoint ; séparation ou divorce;
- c) participation à des organismes nationaux ou internationaux reconnus officiellement ;
- d) raisons personnelles pour toute enseignante ou tout enseignant ayant complété dix (10) ans de service à la commission et demandant un congé pour une année scolaire complète ;
- e) Toute autre raison jugée valable par la commission (Diagnostic médical nécessitant un aménagement du temps de travail).

**À moins de circonstances exceptionnelles, les délais pour soumettre une demande de congé sans traitement présentés à l'annexe L-IX sont de rigueur.*

AUTRES MOTIFS

Considérant l'importance d'octroyer des services de qualité aux élèves en vertu de la Loi sur l'instruction publique;

Considérant les sommes octroyées par le ministère pour l'ajout de ressources enseignantes;

Considérant une hausse significative des périodes de suppléances dépannage dans chaque établissement ;

Considérant la pénurie de main-d'œuvre actuelle sur le territoire de la Commission scolaire ;

Nous devons donc encadrer et limiter toutes les autres demandes de congé sans traitement à temps plein ou temps partiel non inclus ci-haut avec les critères suivants :

CRITÈRES

- a) admissibilité uniquement aux enseignants réguliers temps plein;
- b) réduction de tâche minimale de 20%;
- c) admissibilité 1 an /3 (l'an 1 sera 2018-2019).

**La commission se réserve le droit d'effectuer un tirage au sort parmi les personnes demandant et répondant aux critères en fonction du nombre de ressources disponibles pour les remplacements versus les besoins-pour l'année à venir.*

Les délais prévus à l'annexe L-IX sont de rigueur et un comité formé de gestionnaires analysera les demandes.

DEMANDES DE CONGÉS SANS TRAITEMENT DE 5 JOURS ET MOINS

Nous vous rappelons que les demandes de congés sans traitement de 5 jours et moins ne sont pas octroyées de façon automatique et en raison entre autres du contexte de pénurie de main-d'œuvre ne seront pas accordés dans les périodes suivantes :

PÉRIODES NON ADMISSIBLES

- a) avant le 15 octobre ;
- b) les 5 jours ouvrables qui précèdent ou suivent le congé des fêtes et la semaine de relâche;
- c) la semaine précédant et suivant le congé de Pâques;
- d) les 15 derniers jours ouvrables de l'année scolaire;
- e) les journées prévues pour des rencontres de parents;
- f) la semaine précédant la fin de chacune des étapes.

BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE

Nous constatons également une utilisation de plus en plus importante de la banque de congés de maladie (avec ou sans traitement) pendant certaines périodes.

La concentration de ces congés à certains moments de l'année nous amène à vous informer que les directions d'établissements pourront dorénavant décider de rencontrer de façon individuelle les personnes concernées ou de leur demander le dépôt d'une pièce justificative attestant du motif de l'absence (certificat médical, attestation d'un rendez-vous, etc.) lorsque des congés seront utilisés de façon répétitive les vendredis ou les lundis ou les jours suivants :

PÉRIODES

- a) Trois jours ouvrables qui précèdent ou suivent le congé des fêtes et la semaine de relâche;
- b) Les jours ouvrables qui précèdent ou suivent un congé férié prévu au calendrier scolaire autre que ceux de la période des fêtes;
- c) Les jours qui précèdent ou suivent les journées pédagogiques;
- d) Les jours qui précèdent ou suivent un congé d'autre nature (congé sans traitement, libération stagiaire, etc.);
- e) Les journées prévues pour des rencontres de parents.

Les demandes de pièces justificatives ne seront pas faites de façon systématique. Elles seront annoncées à l'avance par les directions qui constateront l'aspect répétitif de la prise de ces congés. Les directions pourront aussi prendre en considération l'historique général d'absentéisme d'une personne avant de lui adresser une telle demande. Les coûts associés à l'émission de ce document seront remboursés par la commission scolaire. Nous vous rappelons que les congés de maladie monnayables non utilisés à la fin de chaque année scolaire sont monnayables.