

SPÉCIAL congés sans traitement

État de la situation : Les congés sans traitement à temps plein ou à temps partiel vs les champs d'enseignement en pénurie

De plus en plus d'enseignants ont recours au congé sans traitement à temps plein (année sans solde) ou au congé sans traitement à temps partiel (allègement de tâche) comme outil de survie. En effet, la détérioration constante, année après année, de nos conditions de travail font en sorte que plusieurs d'entre nous ont besoin de prendre congé pour pouvoir continuer. D'autres décident de se priver d'une partie de leur salaire afin de se dégager du temps pour pouvoir faire l'ensemble des tâches qu'on exige d'eux.

Cette année, on entend parler de la pénurie d'enseignants. Cette pénurie a été, force est de le constater, l'excuse à servir à toute les sauces pour la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC). On ne respecte pas les dispositions de l'entente locale pour la suppléance... c'est de la faute de la pénurie. Plutôt que de libérer des enseignants pour des formations, on offre ces formations durant les journées pédagogiques (vous ferez votre planification et votre correction chez vous) ou l'on fait des 4 à 6 volontaires... c'est de la faute de la pénurie. On demande aux orthopédagogues et aux techniciens en enseignement spécialisé de remplacer des enseignants, sans reprendre le service aux élèves... c'est aussi de la faute à la pénurie. Je remarque cependant que, dans tous ces cas, la CSVDC a économisé de l'argent...

Maintenant, la CSVDC espère que la pénurie va lui permettre de mieux gérer les congés sans traitement. Vous vous demandez comment... C'est exactement ce que je souhaite vous expliquer!

Dans un premier temps, voici l'énoncé des clauses de l'entente locale auxquelles je ferai référence :

« 5-15.01 La Commission accorde, sur demande écrite, à tout enseignant régulier appartenant à un champ ou une discipline qui n'est pas en pénurie, un congé sans traitement d'une année ou pour terminer l'année scolaire en cours pour l'une des raisons suivantes :



- pour études jugées pertinentes à la fonction exercée;
- problèmes de santé attestés par un certificat médical;
- pour s'occuper de son enfant de huit ans et moins;
- pour prendre soin de son enfant ou de son conjoint invalide dont l'invalidité est attestée par un certificat médical;
- au décès du conjoint;
- mutation de son conjoint (renouvelable avec l'accord de la Commission);
- pour agir à titre d'aidant naturel auprès d'un membre de sa famille;
- pour toute autre raison jugée valable par la Commission.

5-15.02 La Commission peut accorder un congé sans traitement à temps plein à un enseignant régulier appartenant à un champ ou une discipline qui est en pénurie et ce, pour les mêmes motifs énumérés à la clause 5-15.01.

5-15.03 Malgré la clause 5-15.02, l'enseignant régulier a droit, après chaque période d'au moins sept ans de service continu, à un congé sans traitement d'une année.

5-15.04 La Commission et le Syndicat s'entendent avant le 1^{er} mars de chaque année sur les champs ou les disciplines en pénurie. À défaut d'entente, l'annexe E s'appliquera.

5-15.08 Quant au congé sans traitement à temps partiel, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. La Commission accorde un congé sans traitement à temps partiel à un enseignant régulier appartenant à un champ ou une discipline qui n'est pas en pénurie, et ce, pour l'un des motifs énumérés à la clause 5-15.01.
2. Le pourcentage de ce congé sans traitement doit se situer entre 10 % et 50 %. En dehors de ces paramètres, la Commission doit donner son accord.
3. La Commission peut accorder un congé sans traitement à temps partiel à un enseignant régulier appartenant à un champ ou une discipline qui est en pénurie et ce, pour l'un des mêmes motifs énumérés à la clause 5-15.01.
4. L'enseignant maintient son statut d'enseignant régulier et jouit des bénéfices de la convention au prorata du temps travaillé.
5. L'enseignant peut indiquer, à titre indicatif, dans sa demande de congé sans traitement à temps partiel les éléments de sa tâche ainsi que les jours, pour le primaire, dont il veut se libérer.
6. Le pourcentage de son traitement est égal au pourcentage de la tâche éducative qu'il assume par rapport à la tâche éducative d'un enseignant à temps plein.
7. Dans le respect du prorata de la tâche éducative de l'enseignant en congé sans traitement à temps partiel, la direction s'entend avec l'enseignant régulier sur les journées pédagogiques où sa présence est requise. À défaut d'entente, la direction détermine celles-ci à temps plein.

Annexe E : champs en pénurie

Les champs en pénurie sont les suivants :

Champ 1 disc. II Adaptation scolaire

Champ 4 Anglais, langue seconde, au niveau primaire

Champ 6 Musique, au préscolaire et au niveau primaire

Champ 8 Anglais, langue seconde, au secondaire

Champ 10 Musique, au niveau secondaire

Champ 11 Arts plastiques, au niveau secondaire

Champ 13 Mathématiques, Sciences et technologie, Applications technologiques et scientifiques, au secondaire »

Lors de la rencontre du comité de relations de travail et de participation (CRTP) du 10 janvier 2018, la CSVDC ajoutait le point 21.1 « Champs en pénurie (5-15.04 / annexe E locale) » aux points à varia. La CSVDC informait le SEHY de son désir de s'entendre afin de considérer tous les champs d'enseignement en pénurie. Vous comprendrez que, si le SEHY avait accepté cela, les clauses 5-15.01 et 5-15.08, qui prévoient que la CSVDC doit octroyer un congé sans traitement aux enseignants qui enseignent à des champs qui ne sont pas en pénurie, n'auraient plus été applicables. Si tous les champs d'enseignement avaient été en pénurie, la CSVDC aurait eu, ni plus ni moins, toute la latitude pour offrir des congés sans traitement à qui elle veut et refuser les autres demandes sous prétexte que le champ est en pénurie. Lors de cette rencontre, le SEHY faisait valoir que le fait de refuser les demandes de congés sans traitement aurait certainement comme effet d'augmenter le nombre d'arrêts de travail et, conséquemment, les coûts d'assurance salaire pour la CSVDC.

Le 13 février 2018, je faisais parvenir le courriel suivant aux membres du CRTP :

« Bonjour à tous,

La présente est un suivi du Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska au point à varia 21.1 (Champs en pénurie (5-15.04 / annexe E locale) de la rencontre du comité de relation de travail et participation (CRTP) du 10 janvier dernier.

La Commission scolaire souhaitait s'entendre avec le Syndicat afin de considérer tous les champs d'enseignement comme étant en pénurie (Annexe E de l'Entente locale).

Le Syndicat se prononce contre cette proposition. Considérez la présente comme un avis du Syndicat, conformément à la clause 4-3.07 de l'Entente locale.

Le Syndicat a d'ailleurs avisé la Commission scolaire que le fait de considérer tous les champs en pénurie diminuerait les possibilités d'obtention, notamment, d'allègement de tâche (congé sans traitement à temps partiel). Cela aurait très certainement un impact important sur la santé de nos membres qui ne seraient pas capables d'enseigner à temps plein à cause des conditions de travail actuelles.

*Sincèrement,
Sophie Veilleux »*

Lors de la rencontre du CRTP du 19 mars 2018, en suivi, la CSVDC nous avisait que devant le refus du SEHY, de considérer tous les champs d'enseignement en pénurie, la CSVDC allait appliquer l'annexe E prévue à l'entente locale ainsi que les clauses pour les congés sans traitement telles quelles.

Le 27 mars 2018, je recevais le courriel suivant de la directrice du Service des ressources humaines (DRH) de la CSVDC :

« Bonjour Madame Veilleux,

J'ai bien reçu vos commentaires sur l'Annexe E de l'entente locale. Vous me voyez surprise par le fait que le syndicat ne reconnaisse pas la pénurie d'enseignants qui se vit présentement.

Dans l'éventualité où vous seriez disposé à réviser votre position, afin de refléter la réalité et d'assurer ainsi un

meilleur service aux élèves, je vous invite à m'en faire part. Advenant le cas, je vous informe que nous serions ouverts à évaluer le nombre de demandes de congé pouvant être octroyé considérant que nous étudions présentement la directive DR-01 et que des changements significatifs pourraient être apportés.

Cordialement,

Anick Hétu, CRHA »

Il y a deux éléments que je souhaite porter à votre attention :

Premièrement, si vous ne le savez pas, le document DR-01 est la directive de la CSVDC (le SEHY n'est pas consulté) pour « encadrer » l'octroi des congés sans traitement. C'est notamment dans ce document que la CSVDC indique que les enseignants à statut précaire n'ont pas le droit d'obtenir des congés sans traitement.

Deuxièmement, vous devez savoir que la DRH n'assiste plus, depuis plus d'un an, aux rencontres des comités paritaires SEHY/CSVDC, notamment le CRTP et le comité EH-DAA.

Alors, voici le courriel que le SEHY a envoyé le 5 avril 2018 en réponse au courriel de la DRH (du 27 mars 2018). Pour faciliter la compréhension, j'ai répondu à même le courriel de la DRH en [bleu](#).

« Bonjour M^{me} Hétu,

Je vais répondre à même votre courriel en [bleu](#).

*Sincèrement,
Sophie Veilleux*

Bonjour Madame Veilleux,

J'ai bien reçu vos commentaires sur l'Annexe E de l'entente locale. Vous me voyez surprise par le fait que le syndicat ne reconnaisse pas la pénurie d'enseignants qui se vit présentement.

En tout respect, si vous assistiez aux différents comités paritaires vous ne seriez pas surprise de la position du SEHY. Je tiens pour acquis que vous recevez des comptes rendus des représentants de la CSVDC, mais je ne peux pas vous garantir que ceux-ci sont conformes et/ou complets. Il s'agit d'un inconvénient au fait de ne pas avoir de compte rendu officiel des rencontres.

Il y a plusieurs éléments à prendre en considération, notamment (je vais limiter à ceux dont j'ai été témoin en tant que membre du CRTP et d'enseignante libérée au SEHY) :

- *Le SEHY a, à de multiples reprises, avisé la CSVDC que si les choses ne s'amélioraient pas, il y aurait une pénurie d'enseignants.*
 - ◇ *Les enseignants en place sont épuisés;*



- ◇ *De plus en plus d'enseignants ont besoin d'un allègement de tâche pour survivre. Nous avons aussi avisé la CS que si elle devait limiter les allègements de tâche, il y aurait plus d'arrêts de travail pour invalidité.*
 - ◇ *Les enseignants précaires sont aussi épuisés. Pour travailler, ils doivent souvent accepter des tâches lourdes (plusieurs préparations et plusieurs niveaux) et faire plus que le temps qui leur est reconnu. En échange, leur employeur leur en demande toujours plus. À titre d'exemple, le nombre de séances d'affectation, les congés sans traitement, la banque de congés non monnayable, les contrats à la leçon (plutôt que d'ajouter la tâche au contrat à temps partiel), la nouvelle façon d'octroyer des contrats à temps partiel à la suite de congé à durée indéterminée.*
 - ◇ *Les enseignants précaires non inscrits à la LPE sont traités comme des biens meubles. Plusieurs me disent que les RH ont une attitude de «si tu ne veux pas la job on va choisir quelqu'un d'autre!» J'imagine que cette attitude est différente depuis les derniers mois, mais les enseignants n'ont pas tous la capacité de faire abstraction du passé.*
- *Depuis 2 ans, plusieurs enseignants précaires m'ont indiqué qu'ils ne voulaient plus travailler pour la CSVDC. Ces enseignants sont maintenant, pour la plupart, je présume, à l'emploi d'autres CS.*
 - *Le SEHY doit intervenir parce que des enseignants souhaitent revenir au travail (retour progressif) sur le conseil de leur médecin traitant, mais le retour au travail est refusé pour des raisons administratives.*
 - *Des enseignants disponibles pour de la suppléance et/ou un contrat ne sont jamais appelés, malgré le dépôt de leur candidature.*
 - *La CSVDC n'applique pas les dispositions de la clause 8-7.11 de l'Entente locale.*
 - *Dans ces conditions, peut-on vraiment parler de pénurie? Je pense qu'il y a des ressources, mais ces ressources sont épuisées et/ou elles n'ont pas d'intérêt pour travailler à la CSVDC et/ou la CSVDC ne veut pas les considérer.*

Dans l'éventualité où vous seriez disposé à réviser votre position, afin de refléter la réalité et d'assurer ainsi un meilleur service aux élèves, je vous invite à m'en faire part. Advenant le cas, je vous informe que nous serions ouverts à évaluer le nombre de demandes de congé pouvant être octroyé considérant que nous étudions présentement la directive DR-01 et que des changements significatifs pourraient être apportés.

Malheureusement, en acceptant la proposition de la CSVDC nous l'encouragerions à maintenir ses mauvaises façons de faire. Nous sommes d'avis que la CSVDC doit faire un effort afin de devenir l'employeur équitable et respectable qu'elle affirme être.

Aussi, nous ouvririons la porte à d'autres injustices. Comment seraient choisis les «chanceux» qui auraient droit à un congé sans traitement? En me basant sur des situations vécues, nul doute que ceux dont le congé serait refusé se feraient répondre que c'est prévu ainsi et que le Syndicat est d'accord.

Comme nous l'avons dit à maintes reprises, plusieurs enseignants ont besoin d'un allègement de tâche. Il ne s'agit pas d'un caprice, mais bien d'un besoin. Si la CSVDC doit commencer à refuser ces demandes, peu importe les raisons, il y aura certainement une hausse des arrêts de travail. Comme la CSVDC le rappelle souvent, elle est assureur payeur. Donc, on peut tenir pour acquis qu'une hausse des arrêts de travail se traduirait par une hausse des coûts. Une hausse des coûts qui entraînerait inévitablement des mesures afin d'empêcher un déficit. Cela se traduirait probablement, par un alourdissement de la tâche des enseignants (faire plus avec moins). Vous comprendrez qu'il s'agit d'un cercle vicieux dont le SEHY ne souhaite pas se faire le complice. Nous avons effectivement à cœur le bien-être de nos membres et de leurs élèves.

Nous comprenons donc que puisqu'il n'y a pas d'entente, l'annexe E de l'Entente locale s'appliquera. Pour 2018-2019, les champs en pénurie seront :

Champ 1 disc. II Adaptation scolaire

Champ 4 Anglais, langue seconde, au niveau primaire

Champ 6 Musique, au préscolaire et au niveau primaire

Champ 8 Anglais, langue seconde, au secondaire

Champ 10 Musique, au niveau secondaire

Champ 11 Arts plastiques, au niveau secondaire

Champ 13 Mathématiques, Sciences et technologie, Applications technologiques et scientifiques, au secondaire

Les clauses 5-15.00 s'appliqueront, notamment les clauses 5-15.01, 5-15.02 et 5-15.03 :

5-15.01 La Commission accorde, sur demande écrite, à tout enseignant régulier appartenant à un champ ou une discipline qui n'est pas en pénurie, un congé sans traitement d'une année ou pour terminer l'année scolaire en cours pour l'une des raisons suivantes :

- pour études jugées pertinentes à la fonction exercée;*
- problèmes de santé attestés par un certificat médical;*
- pour s'occuper de son enfant de huit ans et moins;*
- pour prendre soin de son enfant ou de son conjoint invalide dont l'invalidité est attestée par un certificat médical;*
- au décès du conjoint;*
- mutation de son conjoint (renouvelable avec l'accord de la Commission);*
- pour agir à titre d'aidant naturel auprès d'un membre de sa famille;*
- pour toute autre raison jugée valable par la Commission.*

5-15.02 La Commission peut accorder un congé sans traitement à temps plein à un enseignant régulier appartenant à un champ ou une discipline qui est en pénurie et ce, pour les mêmes motifs énumérés à la clause 5-15.01.

5-15.03 Malgré la clause 5-15.02, l'enseignant régulier a droit, après chaque période d'au moins sept ans de service continu, à un congé sans traitement d'une année.

Quant à l'intention de la CSVDC d'apporter des changements significatifs"à la directive DR-01, voici quelques éléments que nous souhaitons soumettre à la CSVDC :

- Le 22 novembre dernier, dans le cadre d'un arbitrage, M^e Daniel Leduc, procureur mandaté par la CSVDC, a fait un exposé sur le fait que les directives et règles de la CSVDC ne faisaient pas le poids face aux dispositions de la convention collective. La CSVDC pourra bien restreindre l'accès à des congés, elle devra le faire dans les limites de ce qui est prévu.*
- Comme le SEHY le dénonce souvent, les enseignants sont à bout de souffle. Ils se sentent abandonnés et déconsidérés par leur employeur, notamment le service des ressources humaines. Comme je l'ai exposé plus tôt, les façons d'agir de la CSVDC sont en partie responsables de la situation. Je ne crois pas que d'exercer encore plus de pression sur les enseignants soit une bonne solution, si le but est de régler la problématique.*
- Le SEHY a souvent indiqué au service des ressources humaines que l'ère où les ensei-*

gnants acceptaient tout et n'importe quoi afin de combler les lacunes du système allait un jour se terminer. À notre humble avis, la fin de cette ère est plus près que jamais. Les enseignants ne souhaitent plus donner sans compter et ne rien recevoir en retour.

- *Si la CSVDC modifie la directive DR-01 d'une façon qui ne respecte pas notre contrat de travail, le SEHY utilisera les moyens légaux à sa disposition afin de faire valoir les droits de ses membres.*
- *Si la CSVDC modifie la directive DR-01 d'une façon qui restreint l'accès à des congés sans traitement, qui sont vitaux pour plusieurs de nos membres, le SEHY utilisera les moyens légaux à sa disposition afin de faire valoir les droits de ses membres. Le SEHY veillera aussi à médiatiser ce qui serait une erreur et un manque de considération de la CSVDC envers ses enseignants.*

Si la CSVDC souhaite discuter avec le SEHY de moyen afin d'améliorer les conditions de travail des enseignants, je vous rappelle que nous sommes prêts à négocier la prochaine entente locale.

Cordialement,

Anick Héту, CRHA »

Depuis, plusieurs enseignants nous ont interpellés parce que leur direction d'école affirmait qu'il n'y aurait pas d'allègements de tâche en 2018-2019 à cause de la pénurie d'enseignants. Certaines directions ont refusé de signer les demandes des enseignants de leur école. En agissant ainsi, ces directions ont réussi à décourager certains enseignants de faire une demande de congé sans traitement avant la date limite (1^{er} avril 2018).

Lors de la dernière rencontre du CRTP, le 26 avril dernier, le SEHY a dénoncé l'attitude de certaines directions. Nous avons aussi avisé la CSVDC que la rumeur se répandait et que nous suggérions à l'employeur de rétablir les faits. Pour toute réponse, la CSVDC nous a rappelé que le SEHY avait refusé de reconnaître tous les champs d'enseignement en pénurie. La CSVDC nous a aussi indiqué qu'elle effectuait une mise à jour de la directive DR-01. On nous a aussi confirmé que la CSVDC avait l'intention de refuser toutes les demandes pour des motifs autres que ceux prévus à la clause 5-15.01.

Pour la suite des choses, il faudra vivre pour voir. J'ose croire que le Service des ressources humaines saura faire preuve d'humanisme, de respect et de reconnaissance envers les enseignants lors de l'octroi des congés sans traitement pour l'année 2018-2019.

Je vous rappelle que la clause 5-15.03 s'applique pour tous les enseignants réguliers, peu importe le champ d'enseignement, et prévoit que « *l'enseignant régulier a droit, après chaque période d'au moins sept ans de service continu, à un congé sans traitement d'une année.* »

Dans le cas où la CSVDC refusait votre demande de congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, nous vous conseillons de demander les motifs du refus **par écrit**. Aussi, nous vous conseillons de vous adresser au SEHY afin que nous puissions nous assurer que les dispositions de notre contrat de travail sont respectées.

Sophie Veilleux, trésorière et représentante des enseignants du secondaire

Pour nous joindre

Président

Éric Bédard : ericbedard@sehy.qc.ca

Premier vice-président

Martin Laboissonnière :

martinlaboissonniere@sehy.qc.ca

Trésorière et représentante du secondaire

Sophie Veilleux : sophieveilleux@sehy.qc.ca

Le Secrétariat : de 8 h 30 à 12 h - 13 h à 16 h 30



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

Téléphone: 450-375-3521

Télécopieur: 450-375-0407

Site Web du SEHY :

www.sehy.qc.ca

Courriel : info@sehy.qc.ca

Dates à retenir

Conseil fédératif :

- 9, 10 et 11 mai 2018 à Laval;
- 13, 14 et juin 2018 à Gatineau.

**Vous pouvez nous
faire parvenir vos
questions et vos
commentaires à
info@sehy.qc.ca.**



**Soyez à l'affût de
toutes les nouveautés
sur le site du SEHY!**

*Correction et mise en page par
Marie-Ève Picard*