

Le 16 septembre 2020

Aux membres du SEHY

Objet : Mise à jour des informations COVID

Chères enseignantes,
Chers enseignants,

Plusieurs adaptations sont nécessaires pour cette rentrée COVID. Cependant, vous avez des balises, inscrites à la convention collective, qui doivent être respectées. Voici des extraits annotés du document « Questions et réponses » du ministère de l'Éducation du Québec. La pleine version est disponible en pièce jointe. Petit rappel : le personnel de l'école est obligé d'être informé d'un cas de COVID-19 diagnostiqué dans l'école. Si ce n'est pas le cas, n'hésitez pas à nous en informer.

« 3. Est-ce que les assemblées générales annuelles peuvent avoir lieu en personne ou si elles doivent obligatoirement se faire à distance? »

Bien que ce soit recommandé, il n'y a pas d'obligation de tenir les assemblées générales annuelles à distance. Les écoles devront toutefois s'assurer de respecter les règles sanitaires en vigueur. La version à jour de ces directives est disponible sur le site de Québec.ca <https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/rassemblements-evenements-covid19/#c62731>. »

Nous sommes en attente de réponses du Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs (CSSVDC) à savoir pourquoi les réunions à distance ne sont pas favorisées. Si vous sentez qu'il est difficile de respecter les mesures sanitaires, écrivez à votre direction pour lui faire part de vos craintes. Si vos demandes sont refusées, contactez-nous.

« 18. [NOUVEAU] Avec les clientèles malentendantes, est-il possible d'utiliser un couvre-visage avec fenêtre? »

Oui, il est possible d'utiliser des masques de procédure avec fenêtre. Ceux-ci peuvent être utilisés, notamment, auprès des élèves sourds ou malentendants présentant un trouble du spectre de l'autisme ou une déficience intellectuelle, ou encore auprès des jeunes enfants en acquisition du langage, par exemple. Le Ministère s'affaire à conclure des ententes avec des fournisseurs pour en fournir via le Centre d'acquisitions gouvernementales. Les CSS peuvent également en acheter chez des fournisseurs locaux. »

Il est important de rappeler ici que c'est le CSS qui doit vous fournir votre équipement de protection. Adressez-vous à votre direction d'école pour lui signifier vos besoins. Tous les suppléants et remplaçants devraient se voir fournir l'équipement de protection individuelle par leur école.

« 52. [NOUVEAU] Peut-on, pour des raisons administratives ou de gestion de classe, changer un élève de groupe? »

Oui. Cette décision prise de manière exceptionnelle appartient à la direction de l'école selon l'analyse de chacune des situations vécues, au bénéfice de l'élève et de sa réussite. »

Il n'y a pas de problématiques à notre connaissance à ce sujet.

« 64. [NOUVEAU] Est-ce qu'un nombre maximum de groupes sera recommandé? »

Tant que la situation épidémiologique est sous contrôle, qu'il y a peu de transmission dans la communauté et que, par conséquent, le palier d'alerte demeure au vert ou au jaune, les élèves pourront faire partie de deux groupes-classes stables supplémentaires, en plus de leur groupe-classe stable actuel. De plus, un élève de 4^e ou de 5^e secondaires pourra avoir droit à ses cours à option préalables collégiaux. Ainsi, un élève de 4^e secondaire pourrait appartenir à son groupe-classe pour la plupart de ses matières et à un groupe distinct pour un cours à option. Il aurait également accès au volet sport de son programme de Sport-études, et à un autre groupe-classe stable pour sa participation à une activité parascolaire. Au palier orange, seuls le groupe-classe, le groupe-classe stable des cours à option de 4^e et 5^e secondaire préalables collégiaux, le groupe de service de garde et celui des services professionnels sont permis. Au palier rouge, si la santé publique le recommande, des écoles pourraient basculer en enseignement à distance et le parascolaire serait suspendu. »

Voici un exemple de la flexibilité possible des groupes-classes. Par contre, si vous lisez la question suivante, on voit qu'il est possible de faire des exceptions pour les jeunes vulnérables. Qui tombe dans cette catégorie et comment cette mesure sera-t-elle appliquée? Nous attendons plus de détails, certainement à venir...

« 68. [NOUVEAU] Est-ce qu'un jeune vulnérable va devoir choisir entre des services professionnels et la pratique du sport qui le motive à l'école? »

Non. Il s'agit de services prioritaires quant au cheminement de l'élève et ces derniers demeureront offerts, et ce, même si l'école devait se retrouver en zone rouge et basculer en services éducatifs à distance.

70. [NOUVEAU] Est-ce que les compétitions locales et interrégionales sont permises? Quel sera le protocole pour le transport des jeunes? Est-ce que les nuitées dans d'autres régions seront permises?

Tant que le niveau d'alerte est vert ou jaune, les compétitions sont permises. On doit toutefois éviter de participer à un événement regroupant des élèves d'autres écoles si des cas de COVID ont été détectés dans l'école, peu importe le niveau d'alerte de la région où elle est située. Les règles applicables au transport scolaire doivent être respectées, de même que les règles de santé publique applicables aux établissements hôteliers si de tels lieux sont fréquentés.

86. [NOUVEAU] Dans les heures obligatoires d'enseignement à donner aux élèves en reconfinement, est-ce qu'il faut prévoir des périodes de spécialités (ex. : anglais, musique, éducation physique)?

Les seuils minimaux de services éducatifs à distance doivent couvrir l'ensemble des matières prévues au Régime pédagogique, dont la langue seconde, les programmes du domaine des arts (arts plastiques, musique, art dramatique et danse) et l'éducation physique et à la santé. Une concertation de l'équipe-école avec les enseignants titulaires et les enseignants spécialistes est donc nécessaire. Le Ministère recommande d'ailleurs que la répartition du temps d'enseignement de toutes les matières se fasse comme suit :

- Au primaire : dévolu à chaque discipline à la discrétion de l'enseignant en fonction des besoins de ses élèves, mais il doit être déterminé en concertation avec les enseignants spécialistes.
- Au secondaire : idéalement selon la grille-horaire déjà prévue et après concertation de l'équipe-école.

94. Est-ce que la tâche des enseignants comportera plus de temps pour la surveillance?

La gestion du personnel doit se faire dans le respect des mesures de santé et de sécurité recommandées par le *Guide de normes sanitaires en milieu de travail pour le milieu scolaire – COVID -19* et de la tâche des enseignants, incluant le respect des heures prévues à la tâche éducative. La flexibilité dans la gestion de l'emploi du temps de l'enseignant précisé au *Plan de rentrée* se concrétise davantage dans les composantes autres que la tâche éducative (tâche complémentaire, TNP et journées pédagogiques). Il est du devoir des établissements de maximiser l'application de la souplesse déjà prévue aux Ententes. Il est également à noter que la surveillance et certaines mesures de rattrapage n'ont pas à être offertes obligatoirement par le titulaire du groupe. Ces tâches pourraient être déléguées à d'autres enseignants ou, le cas échéant, à d'autres membres du personnel selon les modalités déterminées localement (aide aux devoirs, tutorat, mentorat, etc.). »

Comme vous avez remarqué, votre temps de surveillance a certainement augmenté. Cependant, voici les différentes dispositions de la convention collective que les directions d'écoles doivent respecter :

- Les comités de participation des enseignants (CPE) doivent être **CONSULTÉS** et non seulement informés à propos de l'attribution des surveillances.
- Les nouvelles attributions doivent respecter les modalités déterminées par le CPE. Par exemple, si les surveillances devaient être attribuées équitablement, les surveillances COVID doivent l'être aussi.
- Vos horaires doivent respecter la tâche éducative et votre semaine régulière de travail :
 - 27 heures de TLA et cinq heures de TNP par semaine;
 - Votre horaire doit être dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, excluant les dix rencontres collectives et les trois rencontres de parents (clause 8-5.03);
 - Les 27 heures peuvent être dépassées sur demande de la direction à une enseignante ou un enseignant, pour l'accomplissement d'activités de

récupération ou d'activités étudiantes n'excédant pas, en sus de la tâche éducative, un total de 90 minutes par semaine au préscolaire et au primaire et de 120 minutes par semaine au secondaire (clause 8-5.02 b) 2));

- Vous devez avoir au moins 50 minutes pour dîner entre 11 h et 12 h 30 (clause 8-7.05);
- Par semaine, 100 à 150 minutes pour la surveillance de l'accueil et des déplacements pour les enseignants orthopédagogues, spécialistes, du préscolaire, du primaire, de l'adaptation scolaire au primaire et 100 à 190 minutes pour la surveillance de l'accueil et des déplacements pour les enseignants du secondaire, et ce, conformément à la clause 4-2.07; (8-5.05 1b));
- Voici ce qui est prévu à la clause 4-2.07 : « Le Comité de participation des enseignants ou ce qui en tient lieu, propose à la direction d'école le nombre de minutes nécessaires pour la surveillance de l'accueil et des déplacements pour l'ensemble des enseignants de l'école, et ce, selon les paramètres de la clause 8-5.05 b). Une proposition du comité ou ce qui en tient lieu doit être donnée dans les quinze (15) jours de la date à laquelle le directeur d'école en fait la demande, à défaut de quoi le directeur d'école peut agir sans cette proposition. »

Nous aimerions savoir si les CPE ont reçu la demande de leur direction puisque nous avons l'impression que ce n'est pas le cas pour la majorité des écoles. Beaucoup d'enseignants se sont fait attribuer de la surveillance injustement par rapport à leurs collègues.

Notez que, si vous dépassez votre tâche éducative, vous avez droit à une compensation monétaire égale à 1/1000 du traitement annuel.

S'il vous plaît, contactez rapidement Roxanne Charlebois au roxannecharlebois@sehy.qc.ca s'il y a des irrégularités par rapport à l'attribution des surveillances puisqu'elle talonne le CSS à ce sujet.

« 95. Outre leur temps de présence auprès des élèves, est -ce que les enseignants peuvent s'acquitter de leurs autres tâches à la maison? Est- ce que les « autres tâches » des enseignants pourraient être faites à la maison?

Oui, sur approbation de la direction. Dans la mesure du possible et sans nuire à la concertation des équipes, il est souhaitable de travailler de la maison pour accomplir les « autres tâches » ne nécessitant pas la présence des élèves. »

Le CSS ne favorise pas le télétravail pour l'instant. Nous avons demandé des justifications en réunion du comité de relations de travail et de participation (CRTP), et il semble que tous les corps d'emploi le demandent. Le CSS devrait nous revenir à ce sujet prochainement.

« 101. [MODIFIÉ] Quelle est la rémunération qui s'applique au personnel qui ne peut ou qui refuse de se présenter sur les lieux du travail?

Situations justifiées et indépendantes de la volonté de l'employé

Raison	Rémunération
<ul style="list-style-type: none">- A une ou des conditions de vulnérabilité à la COVID-19 reconnues par la santé publique a 70 ans ou plus	<ul style="list-style-type: none">- Pour l'employé qui répond à un critère d'exemption, le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail.
<ul style="list-style-type: none">- Apte au travail et réside avec un enfant ou un proche ayant une ou des conditions de santé le rendant vulnérable à la COVID-19- Apte au travail, mais présence requise auprès de son enfant ou d'un membre de sa famille pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation	<ul style="list-style-type: none">- La santé d'un proche vivant sous le même toit n'est pas un critère d'exemption reconnu par les autorités de santé publique.- L'employé doit fournir une pièce justificative attestant de la vulnérabilité de la personne visée.- L'employé doit démontrer qu'il a pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement une présence auprès de la personne vulnérable et limiter la durée du congé.- Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail.- À défaut d'une pleine prestation de travail, pour le temps non travaillé, l'employé doit utiliser dans un premier temps ses congés pour responsabilités parentales et familiales et ensuite, d'autres congés prévus à ses conditions de travail (ex. : vacances, congés sans traitement). Toutefois, l'utilisation des congés de maladie n'est pas permise et doit être réservée à des situations d'invalidité.- Le traitement est maintenu pour le temps travaillé le cas échéant.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - En isolement sur ordre des autorités de santé publique, avec ou sans symptômes - En isolement identifié comme contact d'un cas confirmé par les autorités de santé publique - En isolement par l'employeur au regard de symptômes apparents - En attente des résultats de son test de dépistage COVID-19 avec ou sans symptômes | <ul style="list-style-type: none"> - Si l'employé est apte au travail : Favoriser lorsque possible une prestation de travail en télétravail. - Le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail pour la durée recommandée par les autorités de santé publique ou tant que l'employé est apte (qu'il offre ou non une prestation de travail). - En cas d'invalidité (inapte à fournir une prestation de travail), l'employé débute son délai de carence dès qu'il est inapte, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement. |
| <ul style="list-style-type: none"> - A contracté la COVID-19 en dehors des lieux du travail | <ul style="list-style-type: none"> - L'employé doit obtenir un certificat médical qui confirme le diagnostic. - L'employé pourra être Indemnisé en vertu du régime d'assurance salaire prévu à ses conditions de travail. - L'employé débute son délai de carence dès qu'il est inapte, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement. |
| <ul style="list-style-type: none"> - A contracté la COVID-19 au travail | <ul style="list-style-type: none"> - L'employé doit obtenir un certificat médical qui confirme le diagnostic. - Sous réserve que les conditions d'admissibilité sont respectées, l'employé pourra être indemnisé en vertu du régime de la Loi sur les accidents et les maladies du travail et les maladies professionnelles (LATMP). - L'employé débute son délai de carence dès qu'il est inapte, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement. |
| <ul style="list-style-type: none"> - A contracté la COVID-19 au travail ou en dehors des lieux du travail, mais est apte au travail parce que les symptômes sont très légers | <ul style="list-style-type: none"> - S'il est possible d'offrir une prestation de travail en télétravail, son traitement est maintenu. - S'il n'est pas possible d'offrir une prestation de travail en télétravail, l'employé sera indemnisé en vertu du régime d'assurance salaire prévu à ses conditions de travail. Dans ce cas, le délai de carence débute à la date du résultat du test. |

Autres situations	
Raison	Directives et rémunération
<ul style="list-style-type: none"> - Employé en isolement au retour d'un voyage personnel avec ou sans symptômes 	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail. - À défaut d'une prestation de travail, pour le temps non travaillé, l'employé doit utiliser des congés prévus à ses conditions de travail (ex. : vacances, congés sans traitement). Toutefois, l'utilisation des congés de maladie n'est pas permise et doit être réservée à des situations d'invalidité. - Le traitement est maintenu pour le temps travaillé, le cas échéant.
<ul style="list-style-type: none"> - Refuse sans raison jugée valable 	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer chaque situation au cas par cas. - Des mesures administratives ou disciplinaires peuvent s'appliquer.

»

À lire attentivement, il y a des modifications de procédures :

114. [NOUVEAU] Comment devrait être déployés les seuils minimaux de services éducatifs à distance à l'éducation préscolaire?

Dans la tâche éducative de l'enseignant à l'éducation préscolaire, ces seuils prévoient :

- du temps d'enseignement à distance;
- du temps pour fournir des activités autonomes aux enfants;
- du temps de mise en disponibilité pour répondre aux besoins des enfants et aux questions de leurs parents.

Dans le temps d'enseignement prévu, tous les domaines de développement (physique et moteur, affectif, social, langagier et cognitif) doivent être sollicités dans les activités proposées.

Ces seuils minimaux sont présentés compte tenu d'un contexte exceptionnel. Toutefois, il est important de respecter la mission éducative de l'éducation préscolaire, le développement des enfants de 4 et 5 ans et de considérer leur rythme et leurs intérêts. Le jeu demeure la façon privilégiée d'apprendre et favorise le développement global. Il est au service du développement des différents domaines et des compétences.

D'ailleurs, un document d'appui élaboré par le Ministère sera mis à la disposition des enseignantes et enseignants à l'éducation préscolaire en vue de les soutenir dans leur planification dans le cadre de ces seuils.

Beaucoup d'insécurité sont vécues par l'équipe d'enseignants à distance. Nous avons travaillé fort pour obtenir des précisions quant aux attentes du CSS. Ces balises établies vont concerner l'ensemble des enseignants si jamais un reconfinement survient.

Nous vous remercions de votre attention.



Roxanne Charlebois, enseignante libérée

RC/mep

p. j. Document « Questions et réponses » du ministère de l'Éducation du
11 septembre 2020