



INFORMATIONS SUR LA SITUATION ACTUELLE CAUSÉE PAR LA COVID-19
MESSAGE DU 23 MARS 2020

Bonjour à tous,

La présente a pour but d'informer les membres du Syndicat de l'enseignement des Seigneuries sur la situation actuelle qui prévaut à la CSTL, en lien avec l'arrêt des cours et la Covid-19.

Un bon nombre de questions et de préoccupations inquiètent nos membres et nous souhaitons répondre adéquatement, clairement et de façon réfléchie à vous qui vivez dans l'incertitude. Notre intention est d'agir de façon responsable et de ce fait, nous avons décidé que toute l'information qui irait aux membres devrait obligatoirement recevoir l'autorisation personnelle du président, monsieur François Montpetit. Toute l'information qui parviendra au Syndicat de l'enseignement des Seigneuries sera analysée qu'elle vienne de la CSTL ou de la FAE avant d'être acheminée aux membres. Notre intention n'est pas de cacher des choses, mais de bien identifier ce qui s'applique aux enseignants de la CSTL et de ne pas inonder en information peu utile ou non pertinente nos enseignants.

MISE EN GARDE

- 1- Il existe présentement toutes sortes de rumeurs, de faussetés, d'exagérations et de mensonges qui circulent sur les médias sociaux, comme Facebook et Twitter. Il est malheureux de constater que certains de nos membres se laissent prendre par ce qui est écrit sur ces médias. J'ai l'impression que certains prennent plaisir à semer la désinformation, la peur, l'inquiétude ou la terreur en ces temps difficiles.
- 2- D'autre part, certains membres m'ont contacté personnellement au sujet d'une parution sur la page Facebook du Syndicat de l'enseignement des Seigneuries. Malencontreusement, un message de l'Alliance des professeurs de Montréal qui s'adressait à ses membres s'est retrouvé sur notre page Facebook, ce qui n'aurait pas dû se produire. Nous voulons rassurer nos membres à l'effet que le SES est un syndicat autonome et qu'il n'est pas à la remorque d'un autre syndicat enseignant et que la CSTL est un organisme autonome qui comme le SES prend ses décisions de façon autonome sans être à la remorque d'une autre commission scolaire.
- 3- Désormais, il est entendu que toute communication aux membres que ce soit par un envoi à tous ou sur la page Facebook et qui a un lien entre la Covid-19 et les relations de travail, l'application de la convention collective, les lois ou décrets devra être autorisée par monsieur François Montpetit. La situation actuelle causée par la Covid-19 est extrêmement sérieuse et préoccupante pour prendre ses mesures extraordinaires afin qu'aucune information n'induisse nos membres en erreur.

Réponses aux questions qui nous ont été soumises :

Si la fermeture des écoles et des centres se poursuivait jusqu'au 30 juin :

- 1- Aucun enseignant sous contrat ne subira de cessation d'emploi, tous les contrats à temps partiel seront honorés jusqu'à la date prévue.
- 2- Tout enseignant détenant un contrat à temps plein (contrat qui mène à la permanence) conservera son lien d'emploi.
- 3- Tout enseignant sous contrat (temps plein, temps partiel ou à la leçon) sera payé comme il est prévu à la convention collective jusqu'à la fin de son contrat.
- 4- L'enseignant sous contrat à temps plein recevra ses paies d'été et les autres enseignants sous contrat recevront, comme à l'habitude, leur ajustement 10 mois au 30 juin.
- 5- L'enseignant de la formation professionnelle ou de l'éducation des adultes qui est rémunéré à taux horaire recevra son salaire pour la période préalablement prévue.
Si la direction avait mentionné une possible extension des heures après la date initialement prévue, l'enseignant sera payé pour ses heures.

- 6- Pour les enseignants à taux horaire de la FP et de l'ÉDA, qui se sont fait dire verbalement par leur direction que les heures préalablement prévues se poursuivraient, assurez-vous auprès de cette direction qu'elle déclare ses heures au Service de la paie.
- 7- La personne suppléante occasionnelle recevra une rémunération pour les jours travaillés avant la fermeture des écoles.
- 8- Le suppléant occasionnel qui était affecté à un remplacement d'un enseignant absent sera payé jusqu'à la date prévue de la fin de ce remplacement. Si la direction avait prévu que ce remplacement se poursuive au-delà de la date initialement prévue, ce suppléant continuera à recevoir sa rémunération. Assurez-vous que cette direction déclare ses heures au Service de la paie.
- 9- Assurez-vous de conserver tous les documents qui attestent ces prolongations.
- 10- **Tout enseignant qui est contacté par la commission scolaire soit par téléphone ou par courriel doit obligatoirement répondre à l'appel, au message téléphonique ou au message courriel, dans un délai raisonnable à moins qu'il en soit physiquement incapable, et dont la preuve lui incombe, sous peine de voir sa rémunération interrompue.**
- 11- Attention, la personne en congé sans solde en prolongation de son congé de maternité qui souhaiterait mettre fin à son congé avant la date prévue pourrait être obligée de démontrer sa disponibilité au travail et de ce fait se voir affectée à une tâche par l'employeur (voir plus loin l'arrêté ministériel).
- 12- Le processus d'affectation et de mutation qui s'enclenche normalement à la mi-avril ou début mai sera maintenu, je travaillerai de concert avec les représentants des ressources humaines et de l'organisation scolaire afin que ce processus important pour les enseignants se fasse de la façon la plus harmonieuse possible et en respect des conventions collectives dans les circonstances actuelles.
- 13- Le processus de confection et de répartition des tâches (5-3.21.3) se fera en temps opportun, tout dépendra de la suite des événements, en considérant la date de la réouverture des écoles et centres.
- 14- Pour les enseignants sur la liste de priorité, la séance d'affectation devrait se faire comme prévu au mois d'août prochain. Nous attendrons la suite des événements également.
- 15- La liste de priorité au secteur des jeunes et les listes de rappel aux secteurs de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes seront mises à jour au 30 juin comme prévu.

Recours à l'assurance-emploi (Chômage)

L'enseignant qui voit sa rémunération cesser peut recourir à l'assurance-emploi pour recevoir des prestations de chômage.

Pour ce faire, il doit obtenir un relevé d'emploi de la commission scolaire. C'est madame Mireille Cyr au Service des ressources humaines qui fera parvenir le relevé électroniquement directement au bureau de Service Canada.

Vous pouvez contacter madame Mireille Cyr à l'adresse courriel suivante :

mireille.cyr@cstros-lacs.qc.ca

Si vous croyez ne pas avoir assez d'heures travaillées pour vous qualifier à l'assurance-emploi, je vous suggère de contacter, en personne si possible, un agent de Service Canada afin de vous informer s'il y a eu ou s'il y aura des modifications aux critères d'admissibilité à l'A.E. Le gouvernement Trudeau répète qu'il va aider les travailleurs canadiens, l'accès à l'assurance-emploi est un bon moyen d'aider ces travailleurs aux emplois devenus précaires par l'avènement du Covid-19.

Interpelez au besoin votre député local fédéral sur les besoins d'assouplir les règles de l'A.E. le cas échéant.

Interpelez aussi, au besoin, votre député provincial au sujet de votre situation et des programmes d'aide du gouvernement provincial.

Ces personnes sont dans leur circonscription et ils sont là pour répondre aux questions et aux besoins de leurs concitoyens si vous avez de la difficulté à trouver l'information dont vous avez besoin.

Programmes spéciaux d'aide

Il y a deux programmes d'aide qui existent pour les personnes qui sont mises en isolement ou malades.

- 1- **Le programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT COVID-19)** mis sur pied par le gouvernement provincial. L'aide annoncée est de 573,00\$ par semaine pour une période de 14 à 28 jours d'isolement. L'inscription peut se faire dès maintenant.
- 2- **L'allocation de soins d'urgence annoncée** par le gouvernement fédéral qui prévoit jusqu'à 900,00\$ aux deux semaines pour une période maximale de 15 semaines. La mesure devrait être en vigueur au début avril 2020.

Il y a aussi un programme qui permet au travailleur qui se retrouve sans emploi (donc sans revenu) suite à la fermeture temporaire de son employeur de recevoir une aide financière.

Ce programme s'appelle **Allocation de soutien d'urgence**. Il a été annoncé par le gouvernement provincial le 18 mars et il devrait entrer en vigueur en avril prochain. Ce programme ne comportera pas de délai de carence et l'allocation qui sera versée pourrait atteindre 573,00\$ pour une période maximale de 14 semaines.

Je remercie le Mouvement Action-Chômage de Montréal pour ces précieuses informations.

Mise en quarantaine ou isolement volontaire

La période d'attente d'une semaine (délai de carence) sera levée pour les demandeurs de prestations de maladie de l'assurance-emploi à qui une quarantaine (ou isolement) a été imposée en vertu d'une loi ou par un agent de la sécurité publique. Informez-vous au besoin auprès de Service Canada au numéro suivant **1-833- 381-2725**.

Merci encore à Action-Chômage Montréal pour sa généreuse collaboration.

L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-24

À la suite de la déclaration du gouvernement Legault annonçant la suspension des services éducatifs et de l'enseignement, notamment par le décret, le 13 mars dernier, le gouvernement Legault a produit un arrêté ministériel le 18 mars 2020.

Cet arrêté ministériel a pour objet de suspendre ou de modifier certaines conditions prévues aux conventions collectives des personnels à l'emploi des commissions scolaires, le 18 mars 2020.

COVID-19/ Arrêté ministériel 2020-24 publié	
Modifications importantes des conventions collectives du personnel scolaire	
L'arrêté ministériel prévoit	Analyse, commentaires, explications.
<i>Les conventions collectives ou ententes de niveau national, local ou régional en vigueur entre les commissions scolaires d'une part et l'ensemble des syndicats d'autre part sont modifiées suivant ce qui suit :</i> <i>1^o les articles relatifs au mouvement du personnel ayant trait, notamment, au comblement des absences ou au remplacement, à l'affectation, la réaffectation ou au déplacement du personnel sont modifiés pour permettre à l'employeur d'affecter le personnel à l'endroit et au moment où les besoins le justifient. Le personnel peut aussi être affecté à des tâches d'un autre titre d'emploi, dans une autre unité d'accréditation ou chez un autre employeur.</i>	<p>Il m'apparaît clair que cet arrêté qui vient modifier les conventions collectives a pour objet de permettre à l'employeur une grande souplesse afin de répondre aux besoins actuels qui sont et seront en constante évolution.</p> <p>C'est une très grande latitude donnée aux commissions scolaires, notamment en leur permettant d'affecter du personnel, sans considérer les statuts d'engagement, des listes de priorité ou de rappel ainsi que la séquence des remplacements lorsque les besoins le justifient.</p> <p>L'employeur a la discrétion de choisir le moment et le salarié qu'il assigne. Mais il a toujours l'obligation d'agir de bonne foi.</p> <p>L'employeur peut également affecter un employé dans n'importe quel poste, même s'il s'agit d'une autre classe d'emploi ou même d'une autre accréditation syndicale. Le salarié qui se verrait affecté dans une classe d'emploi inférieure verra son échelle salariale maintenue.</p> <p>Toute personne réquisitionnée devra être payée au taux simple pour les heures supplémentaires à sa semaine de travail.</p> <p>Ici, les besoins sont, pour le moment, essentiellement les services de garde aux enfants des travailleurs des services d'urgences (policier, pompier, ambulancier, infirmière, médecin, etc.)</p>

<p><i>2^o les articles relatifs aux horaires de travail sont modifiés pour permettre à l'employeur de répondre aux besoins.</i></p> <p><i>3^o les articles relatifs à l'octroi d'une rémunération ou d'une compensation additionnelle à celles versées pour la rémunération des heures normales et des heures supplémentaires lorsque des services doivent être maintenus, notamment en raison d'un cas de force majeure, sont inapplicables.</i></p>	<p>Pour les enseignants, cela a un impact sur les ententes locales qui prévoient que la tâche ne peut pas être modifiée après le 15 octobre. Par cet arrêté ministériel, cette disposition ne s'applique plus si l'employeur a un besoin. Il pourra affecter un enseignant à une autre tâche, à un autre moment que celui qui est indiqué à sa tâche habituelle.</p> <p>Le Covid-19 est en lui-même un cas de force majeure.</p> <p>Ce paragraphe prévoit que les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne sont pas applicables. De ce fait, un employé qui serait affecté dans un autre poste ou que son horaire habituel de travail serait modifié ne pourrait pas exiger des heures supplémentaires si l'employeur l'a affecté en dehors de sa semaine régulière de travail, de sa journée régulière ou de son horaire.</p> <p>L'employeur devra toutefois respecter la Loi des normes du travail qui prévoit le calcul des heures supplémentaires au-delà des 40 heures par semaine.</p> <p>Les dispositions de la Loi des normes du travail qui prévoit qu'un salarié peut refuser de travailler si l'employeur ne lui a pas remis son horaire 5 jours à l'avance ne s'appliqueront pas puisque cela tomberait dans la liste des cas d'exception ou de force majeure.</p> <p>Même si cet article semble prétendre que les heures supplémentaires ne seraient payables qu'au-delà des 40 heures, comme le prévoit la Loi des normes du travail, je pense que cela demeure un objet à interprétation.</p>
<p>Pour le moment :</p> <p>La commission ne semble pas se diriger vers l'assignation obligatoire. La Commission scolaire des Trois-Lacs nous précise que, pour le moment du moins, les besoins sont comblés par des personnes volontaires.</p> <p>Mais les situations peuvent changer rapidement étant donné l'évolution rapide des derniers jours. Nous ne sommes pas non plus à l'abri de l'adoption de nouvelles mesures par le gouvernement ou une modification de cet arrêté ministériel pour l'adapter à de nouveaux besoins.</p> <p>Il est bien certain que notre organisation syndicale suivra le cours des choses et qu'une analyse sera faite à la fin de cette période difficile et troublée. Et, si elle constate qu'il y a eu des abus de certains employeurs, elle réagira avec les moyens habituels et devant les tribunaux.</p> <p>En terminant, je veux rappeler qu'il est dans l'obligation de chacun de répondre aux appels téléphoniques, aux messages laissés par l'employeur ou au courriel de celui-ci, dans un délai raisonnable, à moins d'être physiquement dans l'impossibilité d'agir et dont la preuve lui incombe. La personne qui se cacherait derrière un mutisme pourrait voir sa rémunération suspendue pour un temps indéterminé. Étant sous l'emprise d'un décret, il pourrait devenir difficile de contrer cette coupure. Je vous le répète, les enseignants ne sont pas en vacances, ils sont assignés, pour le moment, à la maison.</p>	

Recherche, analyse et rédaction
Stéphane A. Aucoin
Conseiller aux relations de travail

La diffusion de ce document a été autorisée par
François Montpetit
Président