



L'INFORMATEUR

ÉDITION SPÉCIALE DU 20 JANVIER 2022

La situation réelle du traitement des absences en cas de COVID-19 chez les enseignants

Bonjour à vous tous,

Le présent informateur a pour but de faire la lumière sur les conditions réellement applicables en cas d'absence d'un enseignant victime de la COVID-19. Malheureusement, je dois constater qu'une certaine information, en très grande partie erronée, a été communiquée aux enseignants dans un des établissements scolaires du secondaire.

Je comprends très bien la réaction, le désarroi et le mécontentement des enseignants qui se font dire que s'ils étaient victimes de la COVID-19 ils devraient utiliser leur banque de journées de maladie et ensuite une période sans traitement. Cette information qui leur a été livrée est en très grande partie inexacte et je trouve ça fort malheureux pour nos collègues concernés.

Tout d'abord, avant d'aborder les consignes applicables en milieu scolaire en contexte de pandémie (COVID-19), consignes émanant d'un document préparé par le ministère de l'Éducation, je désire bien situer le contexte actuel qui prévaut.

Notre gouvernement provincial gère par décrets depuis le début de la pandémie les conditions de travail des employés de l'État. Ce n'est un secret pour personne, déjà en 2020, il adoptait l'arrêt ministériel 2020-008 qui donnait beaucoup de pouvoir aux employeurs locaux. Mais, dans le contexte prévisible, selon lui, d'une augmentation du nombre d'absences de travailleurs dans le réseau de l'éducation, il récidive en adoptant tout dernièrement l'arrêt ministériel 2022-004.

Cet arrêt 2022-004 est venu modifier les conditions de travail applicables, dont voici les modifications les plus percutantes :

“Que les conventions collectives ou ententes, du niveau national, local ou régional en vigueur entre les commissions scolaires (CSS) d'une part, et l'ensemble des syndicats d'autre part, soient modifiées suivant ce qui suit :

- 1- 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 ainsi être affecté à des tâches d'un autre type d'emploi, dans une autre unité d'accréditation ou chez un autre employeur;*
- 2- les articles relatifs aux horaires de travail sont modifiés pour permettre à l'employeur de répondre aux besoins;*
- 3- les articles relatifs aux règles de formation des groupes d'élèves, exception faite des règles de compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe, sont modifiés pour permettre à l'employeur de répondre aux besoins;*

4- les articles relatifs à la tâche annuelle de l'enseignant sont modifiés pour permettre à l'employeur de répondre aux besoins."

Commentaires:

L'employeur a pour seule obligation de consulter le syndicat avant de mettre en application les mesures prévues par le présent arrêté.

Les centres de services ont été obligés de préparer cette semaine un plan de contingence en lien avec d'éventuels bris de services qu'ils doivent soumettre au ministère et voici certaines mesures **qui pourraient être appliquées** :

- réaffectation d'enseignants orthopédagogues dans des classes où les besoins sont à combler;
- diviser les groupes d'élèves où il n'y a pas de suppléant et les assigner à un autre titulaire;
- annulation des libérations reliées à des projets spéciaux, aux enseignants-ressources, etc.;
- réaffectation de CP en classe ou pour dépannage selon les besoins;
- et bien d'autres mesures.

Voici maintenant dans le tableau suivant les conditions de travail et la rémunération applicables dans certaines situations qui pourraient être vécues par nos membres à cause de la COVID-19.

Je rappelle que ces conditions sont tirées du document provenant du ministère de l'Éducation, titré "CONSIGNES APPLICABLES EN MILIEU SCOLAIRE EN CONTEXTE DE PANDÉMIE (COVID-19).

Situation de l'individu	Rémunération
Fait partie d'un groupe à risque élevé de complication de la COVID-19 reconnu par INSPQ	Chaque situation doit être analysée au cas par cas par l'employeur. [Contactez Prisca Vermulen, au Service des ressources humaines]. Le traitement de l'employé qui présente une pièce justificative récente mentionnant qu'il fait partie d'un groupe à risque élevé de complications de la COVID-19 reconnues par l'INSPQ est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail. Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail.
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.	La santé d'un proche vivant sous le même toit n'est pas un critère d'exemption reconnu par les autorités de santé publique.
Est apte au travail, non adéquatement protégé contre la COVID-19 (une ou aucune dose de vaccin), <u>en isolement</u> , en attente du résultat de son test de dépistage ou avec résultat positif.	Une prestation de travail doit être effectuée en télétravail à moins que les fonctions du poste occupé ne le permettent pas ou qu'aucune tâche en télétravail ne peut être attribuée. À défaut d'un travail en télétravail : <ul style="list-style-type: none">• Pour les cinq premières journées d'absence, le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail.• Pour les journées d'absence suivantes, l'employé doit utiliser des congés prévus à ses conditions de travail. Si l'isolement est requis parce que son enfant ou un membre de sa famille a contacté la COVID-19, 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.

	<p>Le traitement est maintenu pour le temps travaillé, le cas échéant.</p> <p>Attention : L'employé sans congé peut demander à bénéficier de la Prestation canadienne de maladie pour relancer l'économie (PCMRE) selon les critères d'admissibilité.</p>
Est apte au travail, adéquatement protégé contre la COVID-19 (deux doses de vaccin), en isolement en attente de résultat de son test de dépistage ou avec un résultat positif.	<p>Une prestation de travail doit être effectuée en télétravail à moins que les fonctions du poste occupé ne le permettent pas ou qu'aucune autre tâche à réaliser en télétravail ne peut être attribuée.</p> <p>Le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail pour la durée recommandée par les autorités de la santé publique.</p>
Est inapte au travail en raison de symptômes ou du fait qu'il a contacté la COVID-19 en dehors des lieux de travail, sans égard au statut vaccinal	<p>L'employé pourra être indemnisé en vertu du régime d'assurance salaire prévu à ses conditions de travail.</p> <p>L'employé commence son délai de carence (utilisation des 5 premiers jours de maladie, à sa banque de maladie), dès qu'il est inapte, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement.</p>
Est inapte au travail en raison du fait qu'il a contacté la COVID-19 au travail, sans égard au statut vaccinal.	<p>Sous réserve que les conditions d'admissibilité soient respectées, l'employé pourra être indemnisé en vertu du régime de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)</i>.</p>
Employé en isolement en raison d'un voyage personnel, sans égard à son statut vaccinal.	<p>Une prestation de travail doit être effectuée en télétravail, à moins que...(voir la suite du texte plus haut).</p> <p>À défaut d'une prestation de travail en télétravail, pour le temps non travaillé, l'employé doit utiliser des congés prévus à ses conditions de travail. Toutefois, si l'employé est apte au travail, l'utilisation des congés de maladie n'est pas permise et doit être réservée à des situations d'invalidité.</p> <p>Le traitement est maintenu pour le temps travaillé, le cas échéant.</p>
Refus de fournir une prestation de travail sans raison jugée valable.	<p>Évaluation de chaque cas, au cas par cas.</p> <p>Des mesures disciplinaires ou administratives peuvent être appliquées.</p>

Voici, j'espère sincèrement que le document sera bien accueilli par l'ensemble des membres.

Toute question découlant du présent document doit être adressée à Stéphane Aucoin, conseiller, à l'adresse courriel suivante : saaucoin1@gmail.com

Recherches, texte et mise en page

Stéphane A. Aucoin

Sources : Arrêts 2020-008 et 2022-004, Plan de contingence, Consignes applicables en milieu scolaire en contexte de pandémie, MEQ.