

**Centre
de services scolaire
du Chemin-du-Roy**

Québec 

RÉDUCTION DE TÂCHE CHEZ LE PERSONNEL ENSEIGNANT – SECTEUR JEUNE

BALISE D'ENCADREMENT ET RÉFLEXIONS COLLECTIVES AFIN D'ÉVITER LES BRIS DE SERVICE

(Version applicable pour 2023-2024)

- Responsable :
- Date de création :

Service des ressources humaines
14 avril 2023

1. PRINCIPES DANS LA PRISE DE DÉCISION

- Se démarquer :
 - En favorisant la conciliation travail et vie familiale avec de jeunes enfants;
 - En soutenant des membres du personnel enseignant qui vivent des situations exceptionnelles, pendant une période ciblée;
 - En permettant, sous certaines conditions, des réductions de tâche pour soutenir le personnel enseignant dans leur conciliation travail et vie personnelle.
- La réussite éducative des élèves passe par la qualification du personnel enseignant;
- La responsabilisation du personnel enseignant à l'égard de la réussite éducative;
- Favoriser la stabilité auprès des élèves;
- Se doter d'une **flexibilité organisationnelle pour revoir les balises si la situation de pénurie évolue positivement ou négativement** dans les prochaines années – effet de la marque employeur et de la gestion de la présence au travail.
 - Les indicateurs seront à réfléchir, mais notamment, voici quelques pistes :
 - Le nombre d'enseignants faisant l'objet de tolérance d'engagement;
 - Le nombre de situations de bris de service;
 - Le nombre de réaffectations du personnel enseignant pour éviter un bris de service.

2. BALISES POUR LA PRISE DE DÉCISION DES DEMANDES DE RÉDUCTION DE TÂCHE CONCILIANT LE TRAVAIL, LA VIE PERSONNELLE ET LA FAMILIALE

A) Prendre soin d'enfants de moins de 5 ans permettant au personnel enseignant de concilier le travail et la vie familiale :

- Ces demandes sont systématiquement acceptées, conformément à ce qui est prévu à l'entente locale;
- Pour l'enseignante ou l'enseignant qui obtient un poste au mois d'août, il ou elle peut faire une demande de réduction de tâche pour prendre soin d'un enfant de moins de 5 ans pour l'année scolaire complète, **au plus tard le lendemain de la séance d'affectation**;
- Le personnel enseignant qui en fait la demande a la responsabilité de déposer une preuve spécifiant que l'enfant a moins de 5 ans au 30 septembre de l'année scolaire concernée par la demande si le CSS ne possède pas d'information du personnel enseignant à ce sujet, dans son dossier.

B) Pour un motif humanitaire permettant au personnel enseignant de concilier le travail et la vie personnelle (situation particulière):

- **La demande de réduction** de tâche est autorisée si elle est reliée à **une cause d'ordre humanitaire**, notamment le décès d'un conjoint, prendre soin d'un parent à charge, la maladie grave d'un conjoint ou d'un enfant, prendre soin d'un enfant lourdement handicapé requérant des suivis médicaux fréquents, un état de santé ne permettant pas à l'enseignante ou à l'enseignant d'effectuer sa prestation complète de travail (justifié médicalement), etc;
- Le personnel enseignant qui fait une demande pour une réduction de tâche pour un motif humanitaire doit remettre au Centre de services scolaire une preuve attestant de sa situation particulière (ex. décès du conjoint, attestation médicale pour maladie grave, etc.).

C) Pour toute autre raison (sans cause humanitaire ni enfant (s) de moins de 5 ans :

Une demande de réduction de tâche sera **autorisée** pour raison personnelle, une prise de retraite dans les 5 prochaines années (retraite signée) ou pour des études de perfectionnement **si** le CSS a trouvé un remplaçant qualifié (brevet ou autorisation d'enseigner) pour ce contrat.

Conditions à respecter lors de l'acceptation de la réduction de tâche :

1. L'enseignante ou l'enseignant s'engage à mettre fin à son congé et à reprendre la responsabilité entière de son groupe, si la personne remplaçante abandonne ou n'est plus disponible pour effectuer le remplacement en cours d'année ET que le Centre de services scolaire n'est pas en mesure de pourvoir au remplacement par un enseignant qualifié (brevet ou autorisation d'enseigner) libéré dans les 10 jours de l'abandon (après un effort raisonnable de recherche de personnel).
2. L'enseignante ou l'enseignant s'engage à mettre fin à son congé et à reprendre la responsabilité entière de son groupe, advenant le cas où dans la même école ou dans les écoles d'un regroupement de proximité, le CSS n'est pas en mesure de trouver un titulaire de classe (préscolaire/primaire) ou un titulaire de matière (secondaire), et ce, afin de libérer la personne contractuelle affectée sur les réductions de tâche pour la réaffecter sur le remplacement à 100% (classe ou matière). Le tout permettant d'éviter une situation de bris de service.

L'enseignant contractuel qui fait un choix de contrat pour remplacer des « réductions de tâche » pour affaires personnelles, s'engage à prendre en charge complète une classe ou un regroupement de classes d'un titulaire, advenant où la situation C 1 ou 2 s'applique pendant l'année scolaire. **Le CSS s'engage à identifier ces contrats aux séances du mois d'août.**

Dans tous les cas où l'enseignant reprend sa tâche à 100%, la rémunération est prévue sans bonification salariale (ce n'est pas considéré comme un dépassement de tâche éducative), c'est-à-dire que l'enseignant se voit rémunérer comme s'il était à 100%. Il en est ainsi pour l'enseignant à contrat qui doit prendre en charge un groupe à 100%.

Le pourcentage de réduction doit être jumelé avec d'autres pourcentage de réduction du même établissement OU d'établissements de proximité pour un pourcentage de contrat de quatre (4) jours de travail minimum, dans la mesure du possible.

Advenant **le cas où des** enseignants pourraient être visés par un rappel afin d'éviter un bris de service, le CSS réaffecte sur une base de volontariat des enseignants et à défaut, le CSS réaffecte dans l'ordre suivant :

- Le personnel enseignant ayant demandé un congé pour raison personnelle;
- Le personnel enseignant ayant demandé un congé « **5 ans avant sa retraite** »;
- Le personnel enseignant ayant demandé un congé pour études.

Encadrement général pour demande de tout type de réduction de tâche

La demande doit être reçue au Service des ressources humaines au plus tard le 20 juin de chaque année, lui permettant d'analyser les motifs et de prévoir les contrats à octroyer. Le renouvellement d'une demande de réduction de tâche doit être reçue au Service des ressources humaines au plus tard le 20 juin de l'année scolaire.

La demande doit indiquer le motif (ex. prendre soin d'un enfant de moins de 5 ans, prendre soin d'un proche malade, etc.) et la durée. Toute demande reçue après cette date ou incomplète pourrait être refusée.

Une réduction de tâche ne peut être accordée à un membre du personnel enseignant n'ayant pas le statut d'enseignant à temps plein, c'est-à-dire à une enseignante ou un enseignant ne détenant pas un poste régulier. À l'exception d'une demande de réduction de tâche pour prendre soin d'un enfant de moins de 5 ans, **le personnel enseignant doit avoir une année de service au CSS pour bénéficier d'une réduction de tâche [référence entente locale 5-15.01]**.

La demande de réduction de tâche au préscolaire et au primaire, doit être d'un minimum d'un jour de 4 périodes **par cycle de 5 jours** et au secondaire, ne doit pas avoir comme impact de scinder un groupe en deux. Pour les spécialistes au préscolaire et au primaire, permettre si possible une réduction de périodes par groupe afin de maintenir un lien pédagogique plus stable.

Discussions entre les parties afin de maintenir une souplesse de réduction de tâche tout en assurant les services éducatifs

Solutions pour éviter des bris de service :

Les parties s'entendent sur des solutions innovantes pour éviter des situations de bris de service. Déjà, les parties s'entendent pour :

- Rappeler les titulaires dans une école qui ont une journée de congé pour libérer le contractuel qui sera réaffecté à 100% dans un groupe du même établissement pour qui, le CSS ne trouve pas d'enseignant qualifié après une période d'affichage de 10 jours ouvrables;
- Ceci pourrait aussi s'appliquer au-delà de la même école, pour des écoles d'un regroupement de proximité;
- D'autres solutions seront discutées entre les parties.

Indicateurs :

La situation sera évaluée à chaque année et à cet effet, des indicateurs seront ciblés pour évaluer l'évolution de la pénurie de personnel. L'employeur s'engage à permettre à nouveau davantage de souplesse dans les autorisations de réduction de tâche, si la situation s'améliore. Dans le cas contraire (situation qui se dégrade), l'employeur pourrait devoir resserrer davantage les octrois de réduction de tâche.

À titre indicatif, les indicateurs pourraient être :

- Le nombre d'enseignants NLQ dans une année scolaire;
- Le nombre de bris de service par année scolaire.