



Édition spéciale

Volume 22, numéro 4 / 29 janvier 2019

Gestion des relations de travail au secteur des Navigateurs

Depuis plusieurs mois, nous constatons avec désarroi l'accroissement de pratiques managériales déplorables. Concrètement, nous assistons à une gestion tatillonneuse et pointilleuse des horaires du personnel enseignant dans plusieurs établissements de la Commission scolaire des Navigateurs.

Dans un contexte où la pénurie de main-d'œuvre pose un défi croissant pour tous les employeurs, une telle pratique est pour le moins paradoxale. De surcroît, une application rigide du contrat de travail collectif génère une démobilitation du dévouement qui caractérise les enseignantes et les enseignants.

Le présent numéro vise donc à exposer objectivement les éléments qui minent le climat dans de nombreux milieux.

32h DE TRAVAIL



**ENTRE LA
VISION DES
RESSOURCES
HUMAINES**

ET

**LA RÉALITÉ
CHEZ LE
PERSONNEL
ENSEIGNANT**

**À LA COMMISSION SCOLAIRE
DES NAVIGATEURS**

À la suite d'un mandat reçu par le conseil des déléguées et délégués du secteur des Navigateurs le 4 septembre dernier, le SEDR-CSQ a déposé une pétition au conseil des commissaires de la Commission scolaire des Navigateurs. Cette pétition, signée par au-delà de 1000 enseignantes et enseignants dans presque tous les milieux de travail, dénonçait, entre autres, l'application faite par la commission scolaire de la semaine de 32 heures de travail et son impact sur le personnel enseignant et le service aux élèves.

« On leur demande d'en faire plus avec moins de ressources, dans un contexte où les élèves ayant des besoins particuliers et complexes sont plus nombreux. »

Depuis quelques années déjà, le SEDR-CSQ se fait interpellé régulièrement par des membres qui sont pour

le moins déçus, frustrés, démotivés et qui disent ne pas être traités comme de véritables professionnels de l'éducation, notamment en lien avec la gestion des 32 heures de travail par semaine. Les coupures budgétaires du gouvernement sont venues s'ajouter à cette problématique et ont eu leurs effets également sur l'aide et le support accordés aux enseignantes et enseignants au quotidien. On leur demande d'en faire plus avec moins de ressources, dans un contexte où les élèves ayant des besoins particuliers et complexes sont plus nombreux.

C'est dans ce cadre qu'il faut expliquer et comprendre le message que les enseignantes et enseignants nous ont demandé de porter jusqu'au conseil des commissaires. Vu de notre angle, beaucoup de motifs peuvent expliquer la grogne et le désarroi que vivent nos membres dans leur travail à la Commission scolaire des Navigateurs. Il est vrai qu'il y a des points sur lesquels la commission

scolaire n'a pas de contrôle et les enseignantes et enseignants le comprennent bien. Par contre, ils ne comprennent pas pourquoi, justement dans un contexte aussi difficile dans le réseau de l'éducation, la commission scolaire n'est pas plus accommodante envers les enseignantes et enseignants dans la gestion de leur travail au quotidien. C'est cet aspect de la situation qui a obligé le SEDR-CSQ à faire une intervention au conseil des commissaires le 23 octobre dernier.

«... l'on gère leur horaire de travail de façon strictement comptable et mécanique sans tenir compte de leur travail réel sur le terrain. »

En réalité, le message central exprimé par les membres est à l'effet que l'on gère leur horaire de travail de façon strictement comptable et mécanique sans tenir compte de

leur travail réel sur le terrain. La grande majorité des enseignantes et enseignants qui nous interpellent nous disent que leur horaire de travail officiel de 32 heures par semaine, inscrit dans GPI, ne représente pas cette valeur quantitative du travail effectué dans la semaine. Pourquoi? Tout simplement parce qu'ils en font plus. **Ils en font plus** vu que les directions multiplient les comités où ils doivent être. **Ils en font plus** parce que les directions ne reconnaissent pas le temps réel dans l'horaire pour toutes sortes d'activités qu'on leur demande de faire. **Ils en font plus** parce qu'on les assigne soudainement à une tâche imprévue tout en prenant soin de leur dire de reprendre l'activité ayant dû être déplacée. Ce surplus, non comptabilisé dans l'horaire, est effectué par la majorité des enseignantes et enseignants **parce qu'ils aiment leur école et qu'ils ont à cœur la réussite de leurs élèves.**

Mais il y a plus encore. Parlons des activités étudiantes en présence élèves qui nécessitent du temps hors horaire que les enseignantes et enseignants ne comptabilisent pas ou pour lesquelles ils ne sont compensés que partiellement en temps sur des journées pédagogiques. Parlons aussi des activités de promotion et de portes ouvertes, également faites hors horaire, et que l'on compense partiellement ou pas du tout. Il y aurait bien d'autres exemples à énumérer!

Tout cela pour dire que l'horaire de 32 heures par semaine que l'on demande aux enseignantes et enseignants n'existe que théoriquement sur papier, mais ne représente pas pour plusieurs la réalité. En plus, ces dernières années, la tâche s'est aussi alourdie parce que les cas d'élèves ayant des besoins particuliers se sont multipliés, mais les ressources sont insuffisantes pour des questions budgétaires, sans compter que certaines directions d'école ne supportent pas les enseignantes et

enseignants dans la gestion de cas lourds d'élèves...

Bref, la démonstration de la lourdeur de la tâche des enseignantes et enseignants n'est plus à faire. Ces derniers ont toutefois l'impression que la commission scolaire **manque d'empathie et de reconnaissance** à

« ... on se fout du fait que l'enseignante ou l'enseignant fasse plus de 32 heures par semaine, mais pas qu'il en fasse moins. »

leur égard.

Récemment, un imbroglio est survenu à l'école secondaire les Etchemins (ESLE). La problématique tournait justement autour du fait que la direction de l'école venait de rencontrer des enseignantes et enseignants pour les informer qu'ils avaient quitté le travail plus tôt que ce qui était inscrit sur leur horaire GPI et que si cela se

reproduisait, il y aurait des coupures de traitement. La frustration est venue du fait que l'horaire réel et pratique dépassait largement les 32 heures prévues à la convention collective : on se fout du fait que l'enseignante ou l'enseignant fasse plus de 32 heures par semaine, mais pas qu'il en fasse moins.

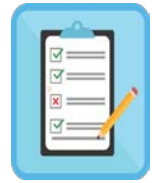
De nombreuses enseignantes et nombreux enseignants de l'école ont senti le besoin de dire à leur employeur comment ils se sentaient devant cette situation. Face à une telle gestion, ils ont carrément la perception que tout ce qui compte pour la commission scolaire, c'est de sauver de l'argent et d'évacuer tout le côté reconnaissance qui va avec l'aspect humain du travail.

Le SEDR-CSQ a bien décodé le message

transmis par les enseignantes et enseignants de l'ESLE ainsi que celui tout aussi percutant acheminé par le biais de la pétition d'au-delà de 1000 membres. Malgré toutes les interventions, le syndicat n'a pas l'impression que la commission scolaire entend vraiment le message d'appel à l'aide que les enseignantes et enseignants lui ont lancé, message qui continue d'être porté à l'attention de l'employeur afin d'améliorer la situation.

Pour la suite des choses, le SEDR-CSQ tient à vous informer qu'il a l'intention d'approfondir sa démarche et de prendre la mesure exacte et la plus fidèle possible du degré de motivation et de satisfaction au travail du personnel enseignant à la Commission scolaire des Navigateurs.

À cet effet, un sondage suivra et servira de guide pour nous aider à bien vous servir auprès de la Commission scolaire des Navigateurs.



Nous voulons que la situation s'améliore vraiment, et ce, pour toutes et tous.

**Nous y
croyons
fermement.**

VOTRE COMITÉ EXÉCUTIF


Martin Hogue
Président par intérim


Manon Castonguay
Secrétaire-trésorière par
intérim


Jacqueline Bernier
Vice-présidente au secteur
des Navigateurs


Frédéric Renaud
Vice-président au secteur
des Découvreurs

Des illustrations concrètes et déplorables

Le 23 octobre dernier, le SEDR-CSQ déposait une pétition au conseil des commissaires qui, bien que reflétant la plupart des problématiques vécues par les enseignantes et enseignants, ne contenait pas d'exemples concrets. Nous avons donc cru pertinent de vous faire part de cas et d'exemples précis afin d'illustrer la gestion déshumanisée et irrespectueuse de la Commission scolaire des Navigateurs.



Au feu! Au feu!

La veille de la rentrée scolaire, un incendie éclate chez une enseignante. Sa maison ainsi que tous ses effets personnels se retrouvant à l'intérieur sont détruits par les flammes. Devant l'insistance du syndicat et au bout de quelques jours, la commission scolaire finit par lui accorder son congé de force majeure mais rétroactivement pour 3 jours où elle a travaillé. Cette décision complètement absurde de la commission scolaire constituait donc un refus pur et simple de lui accorder un congé de force majeure. Les jours avaient été travaillés, il était tout simplement impossible de les prendre en congé, à moins d'avoir une machine à remonter dans le temps...



Quand passe la cigogne

Une enseignante enceinte a un rendez-vous pour un suivi de grossesse en fin d'avant-midi et elle désire utiliser les congés spéciaux pour suivi de grossesse prévus à la convention collective qui totalisent 4 jours. L'enseignante fournit un certificat médical attestant de sa visite tel que l'exige la convention collective et demande un congé pour la journée complète puisqu'elle n'a pas pu revenir à temps pour le cours de l'après-midi. La commission scolaire refuse de lui accorder une journée complète, et ce, malgré les explications de l'enseignante : son rendez-vous était tard en avant-midi et son médecin avait du retard dans l'horaire. La commission s'obstine à refuser le congé puisque l'heure du rendez-vous n'apparaît pas sur le billet médical préparé par le médecin et elle exige une preuve de l'heure. L'enseignante n'a pas vraiment de preuve à lui offrir autre que ses explications verbales. La commission lui déduit donc une demi-journée de sa banque de maladie. Les gestionnaires de la commission scolaire n'ont certainement pas accès au même système de santé que nous, puisque les médecins ne semblent jamais avoir de retard et indiquent l'heure de leur rendez-vous sur les billets médicaux...

Trop généreuse



Une enseignante doit quitter l'école d'urgence en début d'après-midi puisque son enfant est malade. Jusqu'à maintenant, elle a réalisé la totalité du travail qui était prévu à son horaire cette journée-là. Elle a donc travaillé de 9 h à 13 h 10 et réalisé un total de 215 minutes, majoritairement en tâche éducative. La commission scolaire lui coupe une journée complète de maladie en se basant sur son Guide administratif d'application des modalités de gestion des absences du personnel enseignant, et ce, même si elle a complété plus de la moitié de sa journée de travail. Appliqué tel qu'il l'a été pour cette enseignante, ce fameux guide aurait pu s'appeler Guide administratif visant à faire effectuer du bénévolat aux enseignantes et enseignants...



Malade, pas malade

Une enseignante s'absente du travail une journée. Le lendemain, elle se présente à l'école malgré le fait qu'elle ne se sente pas trop bien. Sa direction, constatant l'état dans lequel elle se trouve, lui recommande de quitter et d'aller consulter son médecin. L'enseignante suit donc les recommandations de sa direction, quitte l'école et tente d'obtenir un rendez-vous avec son médecin. Malheureusement, elle réussit à obtenir un rendez-vous avec son médecin seulement le lendemain. À la suite de la consultation médicale, son médecin la place en arrêt de travail. La commission scolaire refuse de faire commencer son arrêt de travail à la première journée où elle s'est absentée, soit deux jours plus tôt. L'enseignante se retrouve donc avec deux journées sans solde. Encore une fois, les gestionnaires de la commission scolaire n'ont probablement pas accès au même système de santé que nous...



Mon médecin est meilleur que le tien

Une enseignante en arrêt de travail depuis seulement 3 jours dépose un certificat médical sur lequel son médecin atteste qu'elle est apte au retour au travail. La commission scolaire désire que l'enseignante en question rencontre son médecin expert afin de vérifier si elle est bel et bien apte au travail. Le rendez-vous pour cette expertise médicale est prévu quelques jours plus tard. Cependant, dans l'attente de cette expertise, l'enseignante se retrouve en sans solde pendant deux jours puisqu'elle n'a plus de journées de maladie pour couvrir son absence. La commission scolaire refuse de lui verser son salaire pendant ces deux journées même si le retard de quelques jours pour son retour au travail est entièrement de sa faute. L'enseignante doit assumer et voir sa paie réduite parce que la commission scolaire voulait une expertise. Payer un médecin expert, pas de problème; l'argent a été récupéré sur la paie de l'enseignante...



Travail à rabais

La commission scolaire ne rémunère pas adéquatement les enseignantes et enseignants à taux horaire et les enseignantes et enseignants qui travaillent des heures au 1/1000 en formation professionnelle. Lorsque nous l'avons avisée de la situation, bien qu'elle partageait la même lecture que nous de la convention collective, elle a refusé de rectifier la situation et depuis ce temps, elle fait des pieds et des mains afin de diviser artificiellement des périodes de cours pour éviter de rémunérer adéquatement ses enseignantes et enseignants. Au moins, la commission scolaire est conséquente dans son désir de faciliter la réalisation de bénévolat par les enseignantes et enseignants....

Voici donc un petit aperçu d'évènements ou de cas qui nous sont rapportés quotidiennement par les enseignantes et enseignants. Le SEDR-CSQ tente tant bien que mal de convaincre la Commission scolaire des Navigateurs de prendre ou de modifier ses décisions afin que les enseignantes et enseignants sentent que l'employeur a un tant soit peu de considération pour eux. Malheureusement, pour tous les cas susmentionnés, la commission scolaire n'a rien voulu savoir de revoir sa position, ce qui a donc fait en sorte que nous avons été dans l'obligation de déposer des griefs afin de contester ces décisions. Il va sans dire que nous considérons qu'il est plus que déplorable d'avoir eu à déposer des griefs pour ces situations; il nous semble qu'un employeur respectant ses employées et employés et ayant de la considération pour ceux-ci aurait agi différemment.