

Congé de maternité coïncidant avec l'été

Projet de lettre d'entente

Mai 2022



Syndicat de
Champlain (CSQ)
Personnel enseignant et de soutien

Description de la problématique

- Depuis une quinzaine d'années, environ les trois quarts des centres de services déduisent le montant des prestations du RQAP des paies d'été des enseignantes à temps plein, reçues durant l'été lorsque le congé de maternité coïncide avec cette période
- En contrepartie, la convention collective prévoit la possibilité de reporter un maximum de quatre semaines de vacances, c'est-à-dire des semaines durant lesquelles l'enseignante reçoit son plein traitement du centre de services

Description de la problématique (suite)

- Si le congé de maternité comprend seulement quatre semaines ou moins de la période estivale, le report de vacances compense adéquatement la déduction effectuée sur les paies d'été.
- C'est lorsque le congé de maternité comprend plus de quatre semaines d'été que l'enseignante subit un préjudice, puisque le centre de services peut déduire jusqu'à huit prestations du RQAP, alors que le report de vacances est limité à un maximum de quatre semaines
- Depuis une quinzaine d'années, ce préjudice est ainsi subi chaque année par plusieurs centaines d'enseignantes au Québec.

Bref historique

- Un premier grief est déposé par le Syndicat de l'enseignement du Haut-Richelieu à l'automne 2006.
- Les auditions ont lieu à l'hiver 2007, avec l'intervention de la CSQ, de la FSE-CSQ et de la Fédération des commissions scolaires du Québec.
- Dans sa décision rendue en août 2007, l'arbitre Nathalie Faucher rejette le grief du syndicat (SAE 8088).
- Depuis, la majorité des commissions scolaires se sont mises à déduire les prestations du RQAP des paies d'été.

Bref historique (suite)

- À notre connaissance, environ dix centres de services sur la cinquantaine couverts par la FSE-CSQ ont une pratique moins préjudiciable (déduction des prestations du RQAP durant le report de vacances, plutôt que sur les paies d'été).
- La FSE-CSQ a aussi fait des demandes à ce sujet au cours des trois dernières négociations (2010, 2015 et 2020), sans succès.
- Toutefois, lors de la dernière négociation, le Secrétariat du Conseil du trésor s'est engagé à régler cette question d'ici l'été 2022.

Présentation de la solution proposée

- Projet de lettre d'entente négocié entre la CSQ et le SCT pour le compte de la FSE-CSQ.
- S'applique aux enseignantes à temps plein (sauf stipulations expresses visant les enseignantes à temps partiel).
- Entrée en vigueur : été 2022 jusqu'au renouvellement de la convention collective 2020-2023, incluant les congés de maternité déjà commencés et comprenant une partie ou la totalité de l'été 2022.
- Engagement des parties à intégrer les dispositions du projet de lettre d'entente dans la prochaine convention collective.

Présentation de la solution proposée (suite)

- Dès l'été 2022, plus aucune déduction ne sera faite sur les paies d'été des enseignantes à temps plein.
- Elles pourront donc recevoir à la fois leurs pleines paies d'été et leurs prestations du RQAP sans aucune récupération.
- Les quelques centres de services qui effectuaient aussi des déductions sur l'ajustement de fin de contrat des enseignantes à temps partiel devront aussi cesser cette pratique dès l'été 2022.

Présentation de la solution proposée (suite)

- Durant la période estivale (entre le dernier jour de travail d'une année scolaire et le premier jour de travail de l'année suivante), le congé de maternité est suspendu.
- À la rentrée, le congé de maternité se poursuit et est prolongé pour une durée équivalente à la portion de ce congé ayant coïncidé avec l'été, pouvant aller jusqu'à huit semaines supplémentaires ou même un peu plus.
- Concrètement, toutes les enseignantes à temps plein auront droit à 21 semaines d'indemnités complémentaires versées par le centre de services, peu importe le moment de l'année où se situe le congé de maternité.
- La notion de report de vacances n'existera plus.

Présentation de la solution proposée (suite)

- Pour les semaines additionnelles découlant d'une suspension du congé de maternité durant l'été et dans le cas où c'est le régime de base qui a été choisi au RQAP, le montant soustrait correspond dans tous les cas aux prestations à 70 %.
- La suspension du congé de maternité s'applique aussi à la semaine de relâche.
- Les enseignantes à temps partiel ont aussi droit à la suspension et à la prolongation du congé de maternité lorsque celui-ci inclut la semaine de relâche.

Présentation de la solution proposée (suite)

- Pour les enseignantes à temps plein ou à temps partiel dont le congé de maternité inclut la semaine de relâche, mais se termine avant l'été, les dispositions actuelles du report de la semaine de relâche s'appliquent.
- Pour les enseignantes à temps plein dont le congé inclut à la fois la semaine de relâche et une partie de l'été 2022 (deux semaines, par exemple), elles auront droit au report de la relâche selon les dispositions actuelles et à la prolongation du congé de maternité selon les nouvelles modalités pour les deux semaines de l'été.

Présentation de la solution proposée (suite)

- L'engagement du gouvernement ne concernait que les enseignantes à temps plein.
- Les enseignantes à temps partiel n'ont jamais eu droit au report de vacances.
- Les enseignantes à temps partiel continueront de recevoir la totalité de leur ajustement de fin de contrat et leurs prestations du RQAP durant l'été.
- Appliquer les principes de la solution proposée aux enseignantes à temps partiel constituerait une nouvelle demande, qui pourrait éventuellement être déposée lors de la prochaine négociation.

Présentation de la solution proposée (suite)

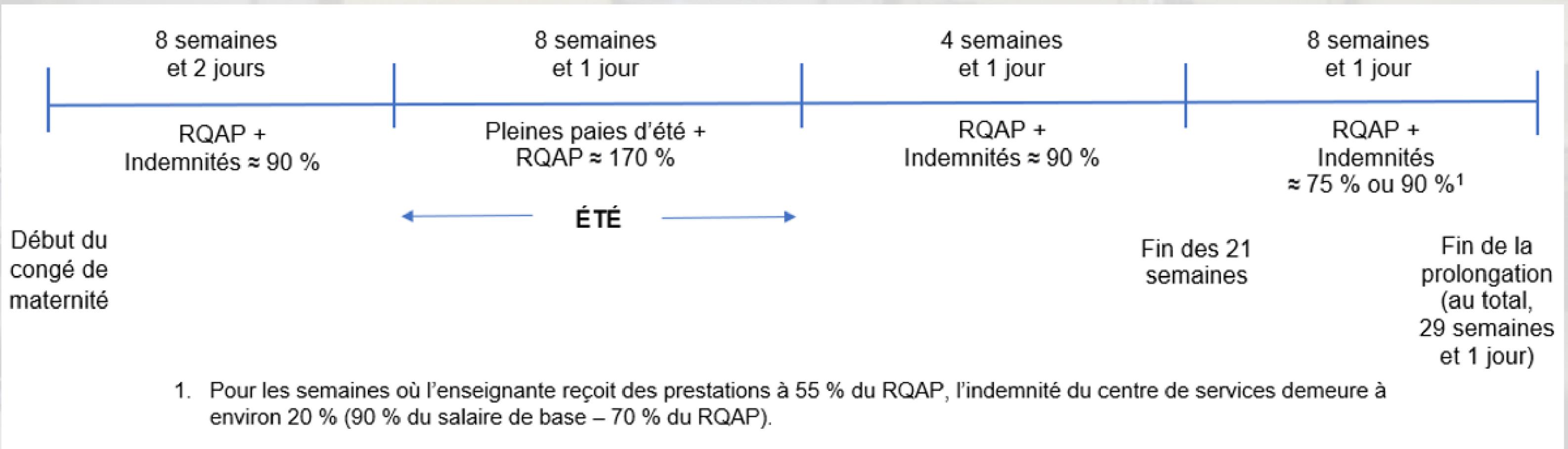
- Ce qui précède s'applique aussi aux congés de paternité et aux congés pour adoption (5 semaines), en faisant les adaptations nécessaires, le cas échéant.
- Si le congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption (5 jours) survient lors de la période estivale, ce congé sera reporté à une date ultérieure après entente avec le centre de services.
- Le Comité national de concertation (CNC) est saisi de toute situation litigieuse ou de tout questionnement à l'égard de la mise en œuvre du projet de lettre d'entente.

Exemple 1 (régime de base au RQAP)

Lundi 2 mai au mardi 28 juin 2022 : début du congé de maternité (8 semaines et 2 jours)	Prestations du RQAP + indemnités du centre de services = environ 90 %
Mercredi 29 juin au mercredi 24 août 2022 : suspension du congé (8 semaines et 1 jour)	Pleines paies d'été + prestations du RQAP = environ 170 %
Jeudi 25 août au vendredi 23 septembre 2022 : poursuite des 21 semaines (4 semaines et 2 jours)	Prestations du RQAP + indemnités du centre de services = environ 90 %
Lundi 26 septembre au lundi 21 novembre 2022 : prolongation du congé (8 semaines et 1 jour)	Prestations du RQAP + indemnités du centre de services = environ 75 % ou 90 %

Dans cet exemple, le congé de maternité de l'enseignante est suspendu pendant exactement 8 semaines et un jour et est prolongé exactement du même nombre de jours. Cette enseignante reçoit ainsi l'indemnité du centre de services durant exactement 21 semaines en dehors de l'été (ou 105 jours), comme toutes les autres enseignantes dont le congé ne coïncide pas avec l'été.

Exemple 2 (régime de base au RQAP)



Exemple 3

Lundi 7 novembre 2022 au vendredi 3 mars 2023 : début du congé de maternité (17 semaines)	Prestations du RQAP + indemnités du centre de services = environ 90 %
Lundi 6 au vendredi 10 mars 2023 : suspension pour la semaine de relâche (1 semaine)	Salaire régulier pour une semaine = 100 % (suspension du RQAP pour cette semaine)
Lundi 13 mars au vendredi 7 avril 2023 : poursuite des 21 semaines (3 semaines) et prolongation (1 semaine)	Prestations du RQAP + indemnités du centre de services = environ 90 %

Cet exemple s'applique autant à l'enseignante à temps partiel qu'à celle à temps plein. Durant la période des Fêtes, l'enseignante continue de recevoir ses prestations du RQAP et les indemnités du centre de services comme pour toutes les autres semaines de son congé, sans prolongation. La suspension et la prolongation du congé ne s'appliquent qu'à la semaine de relâche.

Conclusion

- Le projet de lettre d'entente répond en tous points à l'ensemble de nos demandes dans ce dossier, sans aucune contrepartie.
- Ce nouveau modèle mettrait définitivement fin à toute récupération sur les paies d'été et à la notion plutôt étrange pour les enseignantes de « report de vacances ».

Proposition

- Acceptez-vous l'entente sur les droits parentaux en lien avec la période estivale négociée par la FSE-CSQ et présentée en assemblée générale?