

DE : Monsieur Christian Dubé
Ministre de la Santé et des Services sociaux

Le 21 septembre 2020

TITRE : Concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé a déclaré une pandémie de la COVID-19. Le 13 mars 2020, par le décret numéro 177-2020, le gouvernement du Québec a déclaré l'état d'urgence sanitaire. Par ce décret et par plusieurs décrets et arrêtés subséquents, le gouvernement et le ministre de la Santé et des Services sociaux ont pris différentes mesures pour protéger la santé de la population.

Depuis, un retour à une vie normale de façon prudente et progressive a été rendu possible dans différents secteurs, dont notamment le secteur de l'éducation. La reprise graduelle des activités et des services offerts dans les réseaux de l'éducation est assortie du maintien des consignes des autorités de santé publique.

À cet effet, le décret numéro 885-2020 du 19 août 2020 a levé la suspension des services éducatifs de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire, tout en prévoyant des mesures visant à ce que les élèves et le personnel puissent évoluer dans un environnement d'apprentissage sécuritaire et sain.

L'état de situation de la propagation du virus amène cependant à prendre certaines mesures supplémentaires afin de s'assurer d'un enseignement de qualité pour tous les élèves du Québec. Pour répondre à cette offre de services il est nécessaire de mettre en place tous les moyens, notamment la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée qui permettra de protéger les employés plus vulnérables qui ne pourront se présenter au travail.

Actuellement, lorsqu'un membre du personnel enseignant retraité est de retour au travail pour effectuer de la suppléance occasionnelle, il est rémunéré au taux fixe de suppléance conformément à la convention collective en vigueur, et ce, peu importe sa scolarité et son expérience. Toutefois, dès que l'enseignant retraité remplace un enseignant pour une durée de plus de 20 jours consécutifs, il est rémunéré selon l'échelle unique de traitement et se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience et sa scolarité, donc au même traitement qu'il recevait au jour de son départ à la retraite. De plus, après deux mois consécutifs de remplacement, il obtient un contrat à temps partiel avec les droits et avantages associés. À noter que le personnel enseignant retraité qui souhaite faire un retour au travail ne bénéficie pas d'une quelconque prime à cet effet.

Parmi les 56 commissions scolaires et centres de services scolaires ayant répondu à un sondage en date du 24 août 2020, 1 098 demandes d'exemption ont été acceptées pour la rentrée scolaire 2020-2021 chez le personnel enseignant en raison de la pandémie de la COVID-19, sur les 2 399 demandes reçues, soit un taux de 45,8 %. La situation évolue à la hausse quotidiennement et la pénurie de personnel enseignant s'accroît.

À ces chiffres s'ajoutent ceux liés à l'absentéisme dû à la présence de symptômes de la COVID-19, données qui varient constamment mais qui rehaussent le niveau de difficulté.

De nombreux enseignants ne peuvent donc plus exercer en raison d'une condition de vulnérabilité, d'une maladie chronique ou de leur âge. La pénurie d'enseignant s'est donc accentuée avec la pandémie.

2- Raison d'être de l'intervention

L'intervention a pour objectif de mettre en place une mesure à court terme afin de contrer la pénurie de main-d'œuvre actuellement vécue dans le réseau scolaire et également de protéger le personnel présentant des vulnérabilités au niveau de leurs conditions de santé.

Depuis plusieurs années, le réseau de l'éducation fait face à une pénurie de main-d'œuvre, et ce, particulièrement au niveau du personnel enseignant. Le contexte particulier de la rentrée scolaire 2020, en situation de pandémie de COVID-19, amène une pression supplémentaire sur le réseau en termes de disponibilité de la main-d'œuvre notamment en lien avec :

- les personnes présentant une condition de vulnérabilité à la COVID-19 étant exemptées de se présenter au travail (personnes ayant une ou des maladies chroniques, âgées de 70 ans et plus ou immunosupprimés);
- l'absentéisme du personnel en lien avec notamment l'isolement sur ordre des autorités de la santé publique, la présence de symptômes de la COVID-19, le refus de se présenter au travail, etc.;
- l'affectation de certains enseignants à de l'enseignement à distance.

En effet, depuis le début de l'année scolaire, le réseau scolaire a eu à composer avec plusieurs demandes d'exemption de la part de membres du personnel enseignant. Lors du dépôt d'une telle demande, l'employeur doit vérifier, sur présentation d'une pièce justificative, si l'employé répond à un critère d'exemption reconnu par les autorités de santé publique. Par la suite, chaque situation doit être analysée au cas par cas par l'employeur. Si l'employé est identifié à risque, il appartient à l'employeur d'évaluer si sa présence sur les lieux du travail est nécessaire.

La mise en place de la présente mesure permettra d'assurer une prise de décision cohérente, en fonction des critères de vulnérabilité reconnus par les autorités de santé publique. La disponibilité d'un bassin de main-d'œuvre supplémentaire sera un élément facilitant cette prise de décision et évitera de potentiels bris de services à la population, surtout si la situation tendait à se dégrader pour certaines régions du Québec.

3- Objectif poursuivi

La mesure proposée permettra de donner une marge de manœuvre au réseau scolaire qui pourra compter sur un bassin supplémentaire de main-d'œuvre et ainsi se doter de la latitude nécessaire pour protéger le personnel vulnérable et assurer la prestation de services éducatifs aux élèves.

4- Proposition

La solution proposée consiste à rémunérer le personnel enseignant retraité depuis moins de 5 ans qui accepte de revenir au travail au taux de l'échelle unique de traitement dès sa première journée de retour au travail ou de suppléance.

La possibilité de rémunérer le personnel enseignant retraité depuis moins de cinq ans au taux de l'échelle unique de traitement dès sa première journée de retour au travail ou de suppléance, pourrait constituer un incitatif financier intéressant.

Les retraités de moins de cinq ans auront encore une bonne connaissance des programmes scolaires à enseigner tout en étant encore âgés, dans bien des cas, sous la limite d'âge pour laquelle il est recommandé d'être exemptée se présenter au travail.

Outre l'aspect financier, il est juste de préciser qu'un enseignant retraité pourrait être prêt à un retour au travail dans des conditions favorables pour lui. Le sentiment d'appartenance à son école est souvent la principale source de motivation. Par exemple, il souhaite sans doute revenir dans un milieu et un niveau connu (exemple : l'école où il a enseigné pendant une partie de sa carrière, affectation à son champ et son niveau d'enseignement). Par ailleurs, leur disponibilité est souvent limitée à des journées précises, ce qui ferait en sorte qu'ils ne pourront répondre aux besoins criants des milieux.

Le fait de cibler le personnel enseignant récemment retraité répond aux préoccupations suivantes :

- s'assurer que les compétences des enseignants retraités soient relativement à jour;
- s'assurer que les enseignants retraités de retour au travail soient potentiellement moins vulnérables à la COVID-19.

5- Autres options

Il pourrait être envisagé de prévoir une prime pour le personnel enseignant retraité qui accepte de revenir au travail. Toutefois, cette mesure pourrait être perçue comme étant inéquitable pour le personnel de première ligne (exemples : concierges, éducateurs ou éducatrices en service de garde, techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée, psychologue, orthophoniste, psychoéducateurs). D'offrir la possibilité de rémunérer le personnel enseignant retraité au taux de l'échelle unique de traitement dès sa première journée de retour au travail ou de suppléance apparaît une option plus appropriée.

6- Évaluation intégrée des incidences

Le contexte exceptionnel entourant la pandémie de COVID-19 fait en sorte que cette dernière pourra forcément influencer négativement le nombre de retraités potentiels pour un retour au travail.

Les risques de complications associées à la COVID-19 augmentent progressivement avec l'âge et pour certaines conditions médicales. Cette situation pourrait forcément influencer le nombre de retraités volontaires à revenir au travail si leurs proches ou eux-mêmes présentent une vulnérabilité.

Par ailleurs, le plan de la rentrée pourra créer une incertitude chez les retraités qui influencera leur choix de revenir ou non au travail. Les incertitudes sont liées notamment aux grands changements dans le travail quotidien auxquels ces retraités feraient face (exemples : affectation à l'enseignement à distance, enseignement dans un autre champ, application des mesures sanitaires en place, etc.).

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

La mesure proposée par le présent mémoire l'a été par le ministère de l'Éducation. Des discussions ont eu lieu entre celui-ci et le Secrétariat du Conseil du trésor (secteur fonction publique) afin d'évaluer les impacts collatéraux sur les autres secteurs publics.

De plus, le ministère de l'Éducation a tenu des rencontres avec les partenaires du réseau de l'éducation afin de présenter la mesure à mettre en place et d'entendre les préoccupations quant au déploiement de cette mesure. Ainsi, les associations de cadres, les fédérations d'employeurs et les associations syndicales ont été rencontrées afin de recueillir leurs commentaires.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

Afin de permettre la mise en œuvre de ces mesures, une décision du Conseil des ministres est requise dès que possible.

Un suivi de la mise en œuvre des mesures sera assuré par le ministère de l'Éducation, en collaboration avec les centres de services scolaires, les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés.

9- Implications financières

La mesure entraînera des coûts pour le ministère de l'Éducation en matière de rémunération. Ces coûts seront variables selon le nombre d'enseignants retraités qui sera de retour au travail ainsi que le nombre de périodes de 20 jours consécutifs ou moins de travail qu'effectueront ces retraités. Le coût estimé pour un enseignant retraité par période de 20 jours de suppléance est de 4 545 \$.

Entre le 1^{er} juillet 2014 et le 30 juin 2019, 8 143 enseignants ont pris leur retraite. Selon l'hypothèse que 10 % de ces retraités reviendront enseigner (814 enseignants), le tableau suivant présente les coûts potentiels, selon différents scénarios de périodes de suppléance :

20 jours de suppléance	40 jours de suppléance (2 périodes non consécutives de 20 jours)	60 jours de suppléance (3 périodes non consécutives de 20 jours)
3,7 M\$	7,4 M\$	11,1 M\$

10- Analyse comparative

Aucune analyse comparative n'est jugée requise pour cette mesure.

Le ministre de la Santé
et des Services sociaux,

CHRISTIAN DUBÉ