

Comment se préparer à la grève dans les écoles de la grande région de Québec

Le 15 novembre 2023, Radio-Canada nous apprenait que « [\[p\]lusieurs centres de services scolaires de la grande région de Québec commencent à aviser les parents que leurs écoles et leurs services de garde seront fermés dès le mardi 21 novembre, soit pour une durée indéterminée, soit pour trois jours, à moins d'une entente d'ici là](#) ».

Cette nouvelle a suscité certaines interrogations auprès des PPR et par conséquent le SPPRUL-CSQ souhaite rappeler certains avantages offerts par la [Loi sur les normes du travail](#) qui sont implicitement incorporés aux conditions de travail des PPR.

Plus particulièrement, depuis 2019, les deux premières journées prises annuellement

1. pour raisons familiales ou parentales (79.7; [L.n.t.](#)) ou
2. pour raisons relatives à un proche aidant (79.7; [L.n.t.](#)) ou
3. pour raisons de violence conjugale (79.1 et 79.16; [L.n.t.](#)) ou
4. pour raisons de violence à caractères sexuel (79.1 et 79.16; [L.n.t.](#)) ou
5. pour des raisons de maladie (79.1 et 79.16; [L.n.t.](#))

sont rémunérées¹.

Pour les parents, le législateur nous indique à l'article 79.7 de la [Loi sur les normes du travail \(chapitre N-1.1\)](#) qu'un « *salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint* »².

Par conséquent, parmi les 10 jours sans salaires prévus à 79.7, les deux premiers pourraient, - et le SPPRUL-CSQ insiste sur le conditionnel - être rémunérés advenant qu'ils n'aient pas déjà été rémunérés dans les cinq (5) situations mentionnées plus haut.

Comme à l'habitude, le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) suggère à ses membres de se comporter à l'enseigne de la précaution et de tenter de prévoir comment ils pourront faire face aux enjeux liés à la grève annoncée dans les écoles de la grande région de Québec.

Advenant que la prévention ne vous permette pas de vous acquitter de vos engagements contractuels, nous vous rappelons que votre contrat collectif de travail prévoit que vous pouvez vous absenter pour une situation inopinée ou d'urgence (25.14; [Convention](#)).

Nous évaluons que les PPR qui auront fait preuve de bienveillance en tentant de prévenir les effets que pourraient avoir le conflit de travail sur leurs obligations pourraient prétendre à une absence pour situation inopinée en démontrant qu'ils ont posé des gestes en prévention pour limiter les effets de la grève.

Bien que, selon le Syndicat, il revienne à l'Employeur - l'Université Laval - d'informer son personnel sur les gestes à poser en de telles circonstances, nous avons choisi d'informer les PPR puisque nous n'avons relevé aucun communiqué de l'Université Laval à ce sujet.

En espérant que vous saurez adapter ces généralités aux spécificités de vos environnements de travail.

Le Bureau des relations de travail CAMPUS

¹ Voir [l'interprétation proposé par la CNESST sur l'article 79.16](#)

² Voir l'article 25.27 de la [Convention collective de travail](#)