



Manuel des enseignantes et enseignants Formation continue (Éducation aux adultes et formation professionnelle)

Syndicat des enseignants de Pearson
17035 boul. Brunswick, Kirkland (Québec) H9H 5G6
Tél: (514) 426-4949

ptusep.com

TABLE DES MATIÈRES

Message du président.....	2
Le rôle du syndicat.....	3
Contrats d'engagement.....	4
Période de vacances pour le personnel régulier.....	6
La journée de travail*.....	6
Journées pédagogiques.....	7
Réunions du personnel/de département et soirées contractuelles.....	7
Ancienneté et expérience.....	8
Échelle de traitement.....	9
Taux horaire.....	10
Congés pour maladie et congés spéciaux*.....	11
Assurance salaire.....	12
RÉGimes d'assurance.....	12
Le perfectionnement.....	13
Le conseil du centre.....	14
Soupe à l'alphabet de l'Éducation au Québec.....	15
Centres – information générale.....	16
Personnes-ressources à la commission scolaire.....	17
Annexe A – Congés spéciaux, clause 5-14.02.....	18
Annexe B – Fonction générale – Éducation des adultes.....	21
Annexe C – Fonction générale – Formation professionnelle.....	22

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Bienvenue au Syndicat des enseignants de Pearson!

L'éducation publique est un pilier de notre démocratie et le personnel enseignant, comme vous, joue un rôle primordial en contribuant à façonner une société juste et équitable.

Le syndicat joue un rôle majeur en promouvant notre système d'éducation publique. Les syndicats travaillent pour la protection des droits des enseignants tant sur le plan local que sur le plan provincial. Nous luttons pour de meilleures conditions de travail et tenons les commissions scolaires responsables de l'application des ententes collectives. Grâce aux divers comités et aux personnes déléguées des écoles et centres, le syndicat étudie les enjeux en matière de pédagogie, de relations du travail, de politiques éducatives et de sécurité du personnel enseignant. Et surtout, le syndicat existe pour assurer le pouvoir des enseignants dans la prise de décision au niveau local dans les écoles et centres et pour faire valoir leur autorité comme experts dans la classe.

Au bureau du Syndicat des enseignants de Pearson, les conseillers syndicaux et le personnel administratif sont disponibles pour répondre à vos questions ou pour vous offrir le soutien nécessaire au besoin. En tant que syndicat, notre objectif principal est de vous épauler.

Ce manuel a été conçu pour vous aider à mieux comprendre vos droits et obligations en vertu des ententes locale et provinciale.

En fin de compte, bien qu'il y ait 6 personnes qui travaillent au bureau, le Syndicat des enseignants de Pearson est beaucoup plus que cela. Nous sommes en réalité 1700 personnes qui travaillons ensemble vers l'objectif commun d'éduquer nos élèves. Je me réjouis à l'idée de continuer à collaborer avec vous et de vous défendre tout en promouvant l'éducation publique pour tous.

Matt Wilson

LE RÔLE DU SYNDICAT

Le Syndicat des enseignants de Pearson (SEP) représente environ 1700 enseignantes et enseignants à l'emploi de la commission scolaire Lester B. Pearson (CSLBP). Nous sommes l'une des plus importantes commissions scolaires anglophones au Québec, avec plus de soixante écoles primaires, secondaires, centres d'éducation aux adultes et centres de formation professionnelle. Notre mandat est de protéger et d'améliorer le bien-être professionnel, économique et social de nos membres. Les enseignantes et enseignants sont indispensables à la fondation du système d'éducation public au Québec, et notre conviction est que l'enseignement est essentiel au pouvoir et au développement d'une société démocratique.

Au niveau du centre, lorsqu'une enseignante ou un enseignant rencontre un obstacle ou une difficulté, elle ou il devrait premièrement aviser sa déléguée ou son délégué syndical. Le rôle de la déléguée ou du délégué est de discuter du problème avec la direction du centre ou avec le syndicat. Ces problèmes peuvent inclure le personnel enseignant, les listes d'ancienneté, les affaires reliées à l'emploi ou les mesures disciplinaires. Le rôle du syndicat est d'aborder tous ces sujets avec les services appropriés de la commission scolaire.



Bureau du SEP:

Matt Wilson, président
Erica Lamothe, conseillère syndicale
Pasquale Machado, conseillère syndicale
Melissa Noel, secrétaire de direction
Beverly Kennedy, comptabilité/adjointe administrative
Sonia Dumont, coordonnatrice des communications

Secteur formation continue:

Pasquale Machado, conseillère syndicale

CONTRATS D'ENGAGEMENT

1) Quel est mon statut?

- E1 – Enseignante ou enseignant régulier (permanent ou en voie de permanence 1^{ère} ou 2^e année)
- E3 – Enseignante ou enseignant ayant un contrat à temps partiel
- E5 – Enseignante ou enseignant à taux horaire
- E8 – Enseignante ou enseignant ayant un contrat de remplacement

2) Enseignante ou enseignant à contrat ou à taux horaire?

Si vous avez vos qualifications légales, vous pourriez avoir droit à un contrat à temps partiel (E3) ou à temps plein (E1).

Pour avoir vos qualifications légales, vous devez détenir soit un brevet ou une autorisation provisoire d'enseigner (APE). Un contrat peut également vous être octroyé si la commission scolaire fait une demande de tolérance pour le poste que vous enseignez.

Une enseignante ou un enseignant à taux horaire (E5) peut être une enseignante ou un enseignant qui ne détient pas d'autorisation d'enseigner OU une enseignante ou un enseignant qui peut être légalement qualifié mais qui n'a pas obtenu assez d'heures prédéterminées pour générer un contrat à temps partiel. Une enseignante ou un enseignant à taux horaire signe une lettre d'entente qui indique la date de début, la date de la fin et le nombre total d'heures d'enseignement liés à son affectation.

3) Lettre d'engagement (aussi connue sous le nom de contrat):

En formation professionnelle : Un contrat à temps plein est octroyé aux enseignantes et enseignants légalement qualifiés à qui un nombre prédéterminé de 720 heures en formation professionnelle leur est offert pour l'année. Un contrat à temps plein mène à la permanence (E1), à moins qu'il ne s'agisse d'heures de remplacement d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant (E8 - contrat de remplacement). Le contrat avec l'enseignante ou l'enseignant est sous forme de lettre d'engagement, et elle ne requiert pas la signature de l'enseignante ou de l'enseignant. Une enseignante ou un enseignant qui a un contrat à temps plein pour deux (2) années consécutives (en voie de permanence 1^{ère} année et en voie de permanence 2^e année) et pour qui le contrat est renouvelé pour une troisième année, acquiert sa permanence la 1^{ère} journée de la troisième année.

En éducation aux adultes : Les enseignantes et enseignants peuvent avoir une tâche à temps plein en éducation aux adultes tout en détenant un statut E3. Un contrat à temps partiel avec une tâche à 100 % est octroyé aux enseignantes et enseignants légalement qualifiés à qui un

nombre prédéterminé de 800 heures en éducation aux adultes est offert pour l'année. En éducation aux adultes, le nombre de postes à temps plein (E1) est calculé sur une base annuelle (clause 11-8.07 de l'entente provinciale). La spécialité pour laquelle ces postes sont attribués est déterminée par la commission scolaire.

Un contrat à temps partiel est octroyé aux enseignantes et enseignants légalement qualifiés à qui a été offert un nombre prédéterminé d'heures (200 en éducation aux adultes et 144 en formation professionnelle) au cours d'un semestre ou d'une année scolaire.

4) Comment devient-on légalement qualifié?

Les détails pour l'obtention des qualifications légales se trouvent à l'adresse suivante:

<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/decouvrir-metiers-professions/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/devenir-enseignant>

5) Comment sont attribuées les heures d'enseignement?

- Les heures d'enseignement sont premièrement octroyées aux enseignantes ou enseignants réguliers (E1 – permanents ou en voie de permanence).
- Par la suite, les heures d'enseignement sont offertes aux enseignantes et enseignants de la liste de rappel par ordre décroissant selon leur nombre d'heures d'enseignement dans la spécialité concernée.



PÉRIODE DE VACANCES POUR LE PERSONNEL RÉGULIER

Période de vacances pour le personnel enseignant régulier (permanent et en voie de permanence) du secteur de la formation continue.

Selon l'entente provinciale, le personnel enseignant régulier (permanent ou en voie de permanence) au secteur de la formation continue travaille 200 jours et a droit aux périodes de vacances comme suit :

Éducation aux adultes (clause 11-14.03) : période minimale de 4 semaines située entre le 1er juillet et le 30 août.

Formation professionnelle (clause 13-15.06) : période minimale de 4 semaines en juillet.

Les semaines restantes sont déterminées par l'employeur. Le personnel enseignant peut être appelé à indiquer ses préférences, mais la commission scolaire n'a nullement l'obligation d'acquiescer à ces demandes.

LA JOURNÉE DE TRAVAIL*

La journée de travail s'étend sur une amplitude quotidienne de 8 heures (sans compter les heures de repas). Ceci veut dire que si votre journée commence à 8 h et que vous avez une heure pour votre repas, votre journée de travail ne devrait pas se terminer plus tard que 17 h. Si votre horaire indique que votre journée commence plus tard en journée ou en soirée, par exemple, si votre journée commence à 13 h 30 et que vous avez une heure pour votre repas, votre journée ne devrait pas se terminer plus tard que 22 h 30.

Les membres du personnel enseignant ont souvent une préférence à travailler de jour, en après-midi ou encore en soirée. Cependant, si vous n'avez pas indiqué que vous n'êtes pas disponible pour certains quarts de travail (personnel de la liste de rappel seulement), **on pourrait vous offrir des heures de travail de jour, en après-midi et/ou en soirée**. Votre calendrier peut comprendre des journées qui commencent « tôt » et d'autres qui commencent « tard ». La commission scolaire doit respecter l'amplitude quotidienne de 8 heures.

*ceci ne s'applique pas au personnel enseignant à taux horaire.

JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Aux secteurs de la formation continue, il y a 9 journées pédagogiques par année. Si vous êtes une enseignante ou un enseignant à taux horaire, vous êtes rémunéré pour les heures de présence durant ces journées (si la directrice ou le directeur du centre s'attend à ce que vous soyez présent).

Les journées pédagogiques pour les enseignantes et enseignants qui ont une tâche complète (formation professionnelle : 720 heures; éducation aux adultes : 800 heures) comptent 324 minutes = 5 h 24 min.

Pour les enseignantes et enseignants qui ont un contrat à temps partiel, les journées pédagogiques doivent être au prorata du pourcentage de la tâche. Il existe deux options dont vous devriez discuter avec votre directrice ou directeur :

- 1) Vous êtes présente ou présent à chaque journée pédagogique selon le pourcentage de votre tâche. Par exemple : un contrat à 80 % vous oblige à 259 minutes (4 h 19 min.) de présence, soit 80 % de la journée.
- 2) Vous êtes présente ou présent pour le pourcentage du nombre total de journées pédagogiques. Par exemple : 80 % de 9 journées = 7 journées.

RÉUNIONS DU PERSONNEL/DE DÉPARTEMENT ET SOIRÉES CONTRACTUELLES

Réunions du personnel / de département (10) et soirées contractuelles (3)

Si vous êtes une enseignante ou un enseignant à taux horaire, vous êtes rémunéré pour les heures de présence à tout type de réunion (si la directrice ou le directeur du centre s'attend à ce que vous soyez présent).

Les réunions du personnel / de département se déroulent à l'extérieur des 32 heures.

Elles ne doivent pas être prolongées au-delà de 75 minutes, débutant immédiatement à la suite du départ des élèves.

L'avis de convocation doit être envoyé 48 heures avant la rencontre accompagné de l'ordre du jour.

Pour les enseignantes et enseignants qui ont un contrat incluant une tâche complète, votre présence est requise aux 10 réunions convoquées par la directrice ou le directeur de votre centre. Ces enseignantes et enseignants ont droit à une réduction d'une heure de leur temps de présence à titre de compensation. Si vous êtes une enseignante ou un enseignant à qui un contrat à temps partiel a été octroyé et que vous avez droit entièrement à la compensation, cela veut dire que vous devez assister à toutes les réunions. Cependant, si votre compensation est au prorata, vous

devez discuter avec votre directrice ou directeur à savoir si le pourcentage s'applique à la durée d'une réunion ou au nombre de réunions auxquelles vous devrez assister. Les détails sont similaires à ceux des journées pédagogiques ci-haut.

En plus des 10 réunions du personnel / de département, votre présence est requise aux 3 soirées contractuelles. Si vous êtes une enseignante ou un enseignant à temps partiel, ces soirées seront au prorata de vos heures de la même manière que pour les journées pédagogiques et réunions du personnel / de département.

ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE

1) En quoi consiste l'ancienneté?

L'ancienneté représente la période d'emploi (c'est-à-dire jours, années) avec le même employeur (c'est-à-dire la commission scolaire).

L'ancienneté est utilisée pour l'application des provisions de la sécurité d'emploi (voir le chapitre 5 de l'entente provinciale). Si un excès est déclaré par la commission scolaire, l'enseignante ou l'enseignant de cette spécialité ayant le moins d'ancienneté est déclaré excédentaire.

2) En quoi consiste l'expérience?

L'expérience sert uniquement à déterminer l'échelon de l'échelle de traitement. Elle compte toutes les périodes d'enseignement au sein de toutes les commissions scolaires. De plus, des années d'expérience additionnelles peuvent être accordées à une enseignante ou un enseignant de la formation professionnelle qui a travaillé dans l'industrie. Des documents à l'appui doivent être soumis à la commission scolaire. Veuillez communiquer avec Katie Arless du service des ressources humaines.



ÉCHELLE DE TRAITEMENT

Les enseignantes et enseignants qui travaillent pour une année scolaire complète recevront leur salaire annuel en 26 versements.

Échelon	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
1	44 721	45 615	46 527	46 527
2	47 709	48 663	49 636	49 636
3	50 898	51 916	52 954	53 541
4	52 025	53 066	54 127	55 326
5	53 177	54 241	55 326	56 550
6	54 354	55 441	56 550	57 801
7	55 557	56 668	57 801	60 259
8	57 919	59 077	60 259	62 820
9	60 380	61 588	62 820	65 489
10	62 946	64 205	65 489	68 273
11	65 622	66 934	68 273	71 174
12	68 410	69 778	71 174	74 199
13	71 318	72 744	74 199	77 353
14	74 349	75 836	77 353	80 640
15	77 509	79 059	80 640	84 066
16	80 802	82 418	84 066	92 027
17	85 489	87 206	92 027	

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon de départ qui correspond à son expérience:

Augmenté de 2 échelons dans cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;

Augmenté de 4 échelons dans cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;

Augmenté de 6 échelons dans cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans.

TAUX HORAIRE

À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
56,49 \$	57,62 \$	58,77 \$	61,27 \$



CONGÉS POUR MALADIE ET CONGÉS SPÉCIAUX*

Enseignantes et enseignants réguliers détenant un contrat* :

- À votre première année de service, vous recevez six (6) journées non-monnayables pour congé de maladie. Il s'agit d'une banque d'urgence de journées pour maladie que vous pouvez utiliser si vos journées de congé pour maladie sont épuisées durant l'année scolaire. Veuillez noter qu'une fois utilisées, ces journées ne sont pas renflouées dans la banque. Toute journée restante à la retraite n'est pas remboursée.
- La commission scolaire vous crédite six (6) journées pour congé de maladie par année. Toute journée non utilisée sera remboursée à la fin de l'année contractuelle.
NOTE : Avec un préavis à la direction d'au moins 24 heures, une journée de congé pour maladie peut être utilisée pour affaires personnelles. La direction peut refuser pour une raison valide. Ces journées ne peuvent être prises consécutivement.
- Un maximum de huit (8) journées pour congés spéciaux est octroyé par année. Ces journées doivent être utilisées à des fins précises qui sont énumérées dans l'entente locale à la clause 5-14.02. Veuillez vous reporter à l'annexe A (clause 5-14.02) du présent manuel pour une liste complète des événements dont traite cette clause.

*Ces journées sont au prorata du pourcentage de votre contrat.

Enseignantes et enseignants à taux horaire :

- Deux journées rémunérées pour maladie ou pour responsabilité familiale (si vous avez 3 mois de service non-interrompu au sein de la commission scolaire).
- 2 de 5 journées rémunérées en cas de décès ou pour participer aux funérailles de son conjoint ou de sa conjointe, de son enfant, de son parent ou de sa sœur ou de son frère.
- 2 de 5 journées rémunérées en lien avec la naissance, l'adoption ou la fausse-couche (après la 20^e semaine de grossesse) d'un enfant.



ASSURANCE SALAIRE

Qu'advient-il d'une enseignante ou d'un enseignant qui devient invalide (congé de maladie)?

Les cinq (5) premiers jours de maladie sont couverts par la banque de jours de maladie et rémunérés à 100 % du traitement (délai de carence) après quoi, l'enseignante ou l'enseignant recevra 75 % du traitement pendant une période de cinquante-et-une (51) semaines.

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant permanent ou en voie de permanence, si l'invalidité se poursuit au-delà de cette période, le traitement sera rajusté à 66 2/3% pour une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines.

Les prestations d'assurance salaire se terminent au 30 juin ou à la date indiquée au contrat à temps partiel. Si l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel obtient un nouveau contrat à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant continue à bénéficier des congés de maladie.

L'enseignante ou l'enseignant continue de participer au régime de retraite (RREGOP). À la fin du délai de carence (5 jours), la commission scolaire applique automatiquement une exemption des contributions au régime de retraite.

RÉGIMES D'ASSURANCE

Les régimes d'assurance suivants sont offerts:

- Régime d'assurance maladie de base (obligatoire pour les enseignantes et enseignants réguliers et à temps partiel À MOINS QUE l'enseignante ou l'enseignant puisse établir qu'elle ou il est déjà assuré (couvert en vertu d'un autre régime d'assurance collective similaire), c'est-à-dire le régime du conjoint ou de la conjointe.
Ce plan couvre l'enseignante ou l'enseignant, soit régulier à temps plein ou à temps partiel durant l'année. La couverture d'assurance pour une enseignante ou un enseignant à temps partiel se termine le jour de la fin de son contrat d'engagement. L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui détient un contrat qui se termine à la fin juin bénéficie d'une couverture pendant les mois d'été. Si un contrat à temps partiel n'est pas renouvelé à l'automne, la couverture d'assurance prend fin.
- Régime d'invalidité de longue durée (obligatoire pour les enseignantes et enseignants réguliers à temps plein et optionnel pour les enseignantes et enseignants à temps partiel).
- Régime d'assurance-vie (optionnel pour toutes les enseignantes et tous les enseignants).

Pour plus de détails, consultez le livret d'assurance de l'Industrielle Alliance que vous trouverez sur le site Web de l'APEQ au <https://qpat-apeq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/05/APEQ-Assurances-enseignants-actifs.pdf> ou encore visitez le site Web du SEP.

LE PERFECTIONNEMENT

1) En quoi consiste le CP?

Le CP « comité de perfectionnement » existe au sein de chaque centre en vue d'administrer les fonds décentralisés.

L'un de ses rôles consiste à aider le personnel enseignant et la direction dans la planification et la mise en œuvre des objectifs professionnels locaux.

Il doit également fournir au personnel enseignant les renseignements sur les conférences, associations du domaine et autres activités de perfectionnement professionnel offertes.

Il est important de savoir qui est la présidente ou le président de ce comité dans votre centre afin d'obtenir des renseignements sur l'accès aux fonds en vue d'assister aux conférences ou ateliers.

2) En quoi consiste le CFPC?

Le CFPC « comité de formation professionnelle du centre » est un sous-comité du comité de perfectionnement. Son mandat consiste à administrer les fonds alloués par la commission pour la formation technique, pour des conférences et du perfectionnement portant sur la réforme touchant le secteur de la formation continue.

La commission scolaire s'assure qu'un montant annuel de 18 000 \$ est distribué équitablement entre les centres selon les clauses 11-7.03 et 13-8.03 de l'entente locale.



LE CONSEIL DU CENTRE

Principes généraux:

Le syndicat et la commission croient en l'importance du processus de consultation et de l'efficacité de gestion d'un centre. Le conseil du centre s'engage à mettre en place et à promouvoir un système de consultation efficace et sensé dans chaque centre de la commission.

Veillez consulter le site Web du SEP pour le «[Guide du conseil d'école](#) » incluant les échéanciers et la méthode pour le fonctionnement de réunions efficaces.



SOUPE À L'ALPHABET DE L'ÉDUCATION AU QUÉBEC

SEP est membre de l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ). APEQ négocie avec le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) lequel représente l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec (ACSAQ).

APEQ - vous vous souvenez d'eux? Ils font partie d'un cartel avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Ce groupe inclut plus que seulement les enseignants, il est formé majoritairement de travailleurs du secteur public. Le groupe avec lequel nous sommes liés plus étroitement comme membres de l'APEQ et à l'intérieur de la CSQ est la Fédération des syndicats des enseignants (FSE). Pour les négociations contractuelles, nous faisons tous partie de ce qui est connu sous le nom du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) qui fait partie du Front commun, et finalement par l'entremise de notre adhésion à l'APEQ, nous faisons partie également de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE).

Quelques autres acronymes utiles:

CARRA	Commission administrative des Régimes de Retraite et d'Assurances
PIP	Plan d'Intervention personnalisé
ILD	Assurance Invalidité de longue durée
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
CCP/CP	Comité central de perfectionnement/ Comité de perfectionnement
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RRQ	Régime de retraite du Québec
RREGOP	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
CRT	Comité des relations de travail
CCPBP	Comité central paritaire sur les besoins particuliers
CPE	Comité des politiques éducatives

CENTRES – INFORMATION GÉNÉRALE

Place Cartier Adult Centre

Délégué du SEP :

William Gray

Tél : 514-694-8500

Fax : 514-694-3590

Gordon Robertson Beauty Academy (Formation professionnelle)

Délégués du SEP:

Pamela Bachner & Denise Hosni

Tél: 514-426-5096

Fax: 514-426-4854

Pearson Adult and Career Centre (Éducation des adultes)

Délégués du SEP:

Liane Luciani

Tél: 514-798-5588

Fax: 514-364-1953

Pearson Adult and Career Centre (Formation professionnelle)

Délégués du SEP:

Donna Marie Stephens, Nektarios Liapis, Suyen Han, Anne Vivian,
Donna Colmenero, Michelle Schmidt, Raphael Thuaux

Tél: 514-363-6213

Fax: 514-363-5295

Pearson Electrotechnology Centre (Formation professionnelle)

Délégués du SEP :

Johanne Dion, Adrian Darius Ulfing, Ricardo Alexander Ramos

Tél: 514-798-1818

Fax: 514-634-8146

Verdun Adult and Vocational Centre (Formation professionnelle)

Délégués du SEP:

Nikolay Nikolov, Benedetta Castiglione

Tél: 514-798-0405

West Island Career Centre (Formation professionnelle)

Délégués du SEP:

Kirsten Scheede, Elizabeth Soraya Harewood & Jeff Labelle

Tél: 514-620-0707

Fax: 514-620-5335

Place Cartier Vocational Centre

Délégués du SEP :

Tél: 514-798-8798

Fax: 514-421-0627

PERSONNES-RESSOURCES À LA COMMISSION SCOLAIRE

Commission scolaire Lester B. Pearson
Service des ressources humaines
1925, avenue Brookdale, Dorval (Québec) H9P 2Y7
Tél : 514-422-3000 / Fax : 514-422-3009 / www.lbpsb.qc.ca

SVP CONSULTEZ LE RÉPERTOIRE DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES : [RÉPERTOIRE RH](#)

Autres ressources

Desjardins
Caisse de l'Éducation

Tél: 1-877-442-3382
www.caisseeducation.ca

APEQ (Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec)

Tél: 514-694-9777
Président: Steven Le Sueur
www.qpat-apeq.qc.ca

Industriel Alliance (assurance collective)

Tél: 514-499-3800
Sans frais: 1-800-647-7734
de police : 97001

ANNEXE A – CONGÉS SPÉCIAUX, CLAUSE 5-14.02

La présente clause constitue un arrangement local entre la commission et le syndicat relativement à la distribution des huit (8) jours de congés spéciaux prévus à la clause 5-14.01 de l'entente provinciale. Par conséquent, ceci remplace la clause 5-14.02 de l'entente provinciale.

DÉFINITIONS : Aux fins de la présente clause

- **LA FAMILLE PROCHE** signifie ses enfants et ceux de la conjointe ou du conjoint, son conjoint ou sa conjointe, son père, sa mère, son frère, sa sœur, ses petits-enfants, ou toute personne domiciliée en permanence au domicile de l'enseignante ou l'enseignant.
- **LA FAMILLE ÉTENDUE** signifie ses beaux-parents, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, ses grands-parents, son oncle, sa tante, sa nièce et son neveu.

Une enseignante ou un enseignant a droit à un **maximum annuel de** :

- a) cinq (5) jours de travail consécutifs pour le décès d'un membre de sa proche famille. Jusqu'à deux (2) journées additionnelles peuvent être utilisées dans les situations où un déplacement est nécessaire (plus de 500km). Deux (2) de ces cinq (5) journées peuvent être utilisées à une date ultérieure pour l'inhumation, le service funéraire, le règlement de la succession, etc. Si un second décès survient, jusqu'à trois (3) des huit (8) journées restantes peuvent être utilisées.
- b) cinq (5) jours de travail consécutifs pour le mariage de l'enseignante ou de l'enseignant, pourvu que tel congé ne prolonge pas le congé de Noël, le congé scolaire du mois de mars ou les vacances d'été;
- c) quatre (4) jours pour des raisons personnelles urgentes qui comprennent les événements énumérés ci-dessous et pour lesquels l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter du travail.

Un maximum d'une (1) journée par année scolaire pour :

- i) la collation de grades universitaires d'un membre de sa famille proche, incluant l'enseignant ou l'enseignante – le jour de l'évènement;
- ii) le déménagement de ses meubles ou de ses effets personnels à un nouveau domicile – le jour de l'évènement. Un avis de changement d'adresse doit être joint au formulaire d'absence;

- iii) l'enseignante ou l'enseignant qui devient citoyen canadien – le jour de l'évènement;
 - iv) un évènement de force majeure (tremblement de terre, incendie, inondation, etc.)
qui oblige l'enseignante ou l'enseignant de s'absenter du travail;
 - v) un rendez-vous médical – des tests spécifiques, la consultation d'un spécialiste, ou la chirurgie d'un jour pour l'enseignante ou l'enseignant ou un membre de sa famille proche. Un certificat médical peut être exigé par l'administration;
 - vi) autres raisons médicales – admissibles seulement lorsque tous les jours de maladie annuels ont été utilisés. Un certificat médical peut être exigé par l'administration;
 - vii) affaires confidentielles urgentes - **ne peut prolonger un congé scolaire.**
- d) Jusqu'à trois (3) jours de travail dans le cas où la maladie grave d'un des proches parents de l'enseignant ou l'enseignante nécessite sa présence durant les heures de travail, soit à un établissement médical ou à la résidence où la personne gravement malade reçoit des soins. Un certificat médical doit être présenté indiquant la nécessité pour l'enseignant ou l'enseignante d'être présent durant les heures de travail. Quand la journée est utilisée pour une intervention chirurgicale, c'est pour le jour de l'intervention seulement lorsqu'il y a une anesthésie générale. Ces journées peuvent également être utilisées afin de visiter un établissement dans le but de placer la personne. Les documents appropriés peuvent être exigés.
- e) une (1) autre journée médicale pour autres raisons médicales; admissibles seulement lorsque les journées v) rendez-vous médical et vi) autres raisons médicales ainsi que les d) trois (3) journées de travail consécutives dans le cas d'une maladie grave ont été utilisées.
- f) 3 jours de travail pour le décès d'un membre de sa famille étendue - deux (2) de ces journées peuvent être utilisées à une date ultérieure pour l'inhumation, le service funéraire, le règlement de la succession, etc. Jusqu'à deux (2) jours additionnels pour voyager lorsque plus de 500 km.
- g) Un maximum de trois (3) jours de travail pour l'observance de fêtes religieuses ci-dessous, pourvu que l'enseignant ou l'enseignante en ait donné avis par écrit à la direction de l'école durant la semaine qui suit la première journée de travail des

enseignantes ou des enseignants, ou la signature de cette clause, sur le formulaire disponible à l'école (Annexe H).

- Judaïsme : Rosh Hashanah, Yom Kippur
- Orthodoxe Chrétien de l'Est-Calendarier julien : Jour de Noël, Vendredi Saint
- Orthodoxe Chrétien de l'Est-Calendarier grégorien : Annonciation, Vendredi Saint
- Fête religieuse majeure d'autres religions pour lesquelles l'enseignant ou l'enseignante peut prouver son appartenance

h) 1 jour pour le mariage d'un de ses proches parents

i) 1 jour pour la naissance d'un petit enfant.

j) le jour du baptême (cérémonie religieuse semblable) d'un enfant de la famille proche.

Là où la clause indique 'jours de travail consécutifs', ce genre de congé ne peut être utilisé qu'une seule fois par année scolaire et ne peut pas être pris en journées détachées - exception les paragraphes (a) et (f).

Un enseignant ou une enseignante qui se prévaut des congés spéciaux doit donner le plus long avis possible à la direction de l'école. Un avis de vingt-quatre (24) heures sera considéré comme un minimum, sauf dans les cas urgents.

L'enseignant ou l'enseignante devra donner des raisons spécifiques sur son certificat d'absence, sauf pour la journée prévue pour affaires confidentielles.

Tous les congés spéciaux peuvent être pris seulement en demi-journées ou en journées entières.



ANNEXE B – FONCTION GÉNÉRALE – ÉDUCATION DES ADULTES

Article 11-14.02 – Entente provinciale

Il est du devoir de l’enseignante ou l’enseignant de donner des activités d’apprentissage et de formation aux élèves. Dans le cadre de ces devoirs, ses attributions caractéristiques sont:

- a) de préparer et de donner des cours dans les limites des programmes autorisés;
- b) d’aider l’adulte dans l’établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;
- c) d’aider l’adulte à choisir des modes d’apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;
- d) de suivre l’adulte dans son cheminement et de s’assurer de la validité de sa démarche d’apprentissage;
- e) de superviser et d’évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;
- f) de préparer, d’administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;
- g) d’assurer l’encadrement nécessaire aux activités d’apprentissage en collaborant aux tâches suivantes: l’accueil et l’inscription des adultes, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l’aide personnelle, et l’organisation et la supervision des activités .;
- h) de contrôler les retards et les absences de ses étudiantes ou étudiants;
- i) de participer aux réunions en relation avec son travail;
- j) de s’acquitter d’autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

ANNEXE C – FONCTION GÉNÉRALE – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 13-15.02 – entente provinciale

L'enseignante ou l'enseignant donne des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Le cadre, ses attributions caractéristiques sont:

- a) de préparer et de donner des cours dans les limites des programmes autorisés;
- b) d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;
- c) d'aider l'élève à choisir des modes d'apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;
- d) de suivre l'élève dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;
- e) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;
- f) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;
- g) d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes: l'accueil et l'inscription des élèves, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socioculturelles et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;
- h) de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;
- i) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;
- j) de participer aux réunions en relation avec son travail;
- k) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

