

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
Clause de disparité 3
Le rôle du syndicat 3
Contrats d'engagement 4
Période de vacances pour le personnel régulier 5
La journée de travail 6
La tâche 6
Journées pédagogiques 6
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 perfectionnement pour nouveaux enseignants 14
Le conseil du centre 14
Annexe A – Congés spéciaux, clause 5-14.02 15
Annexe B – Fonction générale – Éducation des adultes 18
Annexe C – Fonction générale – Formation professionnelle 19
Annexe D – où trouver réponse à mes questions ? 20

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 former 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 2300 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

CLAUSE DE DISPARITE

Ce manuel a été conçu principalement dans le but de partager l'information. En cas de disparité entre ce manuel et l'entente collective ou autres documents légaux, ces derniers prévalent.

LE RÔLE DU SYNDICAT

Le Syndicat des enseignants de Pearson (SEP) représente environ 2300 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 publique 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 inclurent 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 1ère ou 2e 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
- E9 – Contrat de tolérance

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 1ère année et en voie de permanence 2e année) et pour qui le contrat est renouvelé pour une troisième année, acquiert sa permanence la 1ère 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'hyperlien suivant

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

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 de l'entente provinciale) : période minimale de 4 semaines située entre le 1er juillet et le 30 août.

Formation professionnelle (clause 13-15.06 de l'entente provinciale) : 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.

LA TÂCHE

SVP, consultez les liens suivants pour les détails liés à la tâche (note : les documents sont disponibles en anglais seulement) :

Présentation sur la tâche en éducation aux adultes

Présentation sur la tâche en formation professionnelle

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 la personne ressource au 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 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 140e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	51 461	52 799	52 857	54 178	56 074
2	54 899	56 326	56 388	57 798	59 821
3	60 041	61 602	61 670	63 212	65 424
4	62 409	64 032	64 102	65 705	68 005
5	64 871	66 558	66 631	68 297	70 687
6	67 429	69 182	69 258	70 989	73 474
7	70 088	71 910	71 989	73 789	76 372
8	72 851	74 745	74 827	76 698	79 382
9	75 726	77 695	77 780	79 725	82 515
10	78 711	80 757	80 846	82 867	85 767
11	80 426	82 517	82 608	84 673	87 637
12	83 845	86 025	86 120	88 273	91 363
13	87 409	89 682	89 781	92 026	95 247
14	91 123	93 492	93 595	95 935	99 293
15	94 994	97 464	97 571	100 010	103 510
16	100 246	102 857	102 985	105 542	109 249

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

Augmenté de 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
Augmenté de 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
Augmenté de 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans.

TAUX HORAIRE

	À compter de la 1ère journée de travail de l'année scolaire 2024-2025	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025**	**À compter du 140e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027**
Enseignante et enseignant non-légalement qualifié	72,85 $	74,74 $	74,82 $	76,69 $	79,38 $
Enseignante et enseignant légalement qualifié	78,71 $	80,75 $	80,84 $	82,86 $	85,76 $

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 énumérée 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 évènements 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 en visitant la page **Assurance Collective**.

LE PERFECTIONNEMENT

1) En quoi consiste le comité central de perfectionnement ?

Le comité central de perfectionnement (CCP) est un comité paritaire composé de huit membres : quatre membres sont nommés par la commission scolaire et quatre membres sont nommés par le syndicat. Le comité développe les politiques et les pratiques de perfectionnement à la commission scolaire, conçoit un système pour la distribution des fonds pour le perfectionnement, et maintient une relation avec les comités de perfectionnement sur le plan local.

Chaque centre a un comité de perfectionnement décentralisé (CPD). En l'absence d'un tel comité, le conseil du centre en assume les responsabilités. Le mandat de ce comité est d'administrer les fonds de perfectionnement du centre.

Certaines de leurs fonctions incluent :

- Établir les politiques de perfectionnement sur le plan local sur une base annuelle et soumettre le plan de perfectionnement ainsi que les lignes directrices du centre au CCP avant le 30 novembre.
- Procurer un soutien au personnel et à la direction dans la planification et la mise en application de certains objectifs.
- Allouer les fonds pour les activités de perfectionnement.
- Faire rapport des budgets et activités des CPD à chaque rencontre du conseil du centre.
- Maintenir les dossiers liés aux fonds alloués et soumettre un rapport annuel au CCP avant le 30 juin.

Les enseignantes et enseignants qui souhaitent participer à des conférences ou ateliers sont invités à contacter la présidente ou le président de leur comité de perfectionnement pour obtenir de l'information liée à la soumission d'une demande.

L'information peut également être repérée sur SSO sous l'onglet « *Professional Improvement* » — « *Professional Improvement for Teachers* ».

2) En quoi consiste le comité de formation professionnelle du centre?

Le comité de formation professionnelle du centre (CFPC) 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 PERFECTIONNEMENT POUR NOUVEAUX ENSEIGNANTS

Les nouveaux enseignants ayant trois années de service ou moins peuvent soumettre une demande pour une activité de perfectionnement (AP) jusqu'à concurrence de 2500 $ en Amérique du Nord. Le CCP assumera jusqu'à deux jours de suppléance. Les fonds seront alloués sur la base du premier arrivé, premier servi jusqu'à ce que le budget soit complètement épuisé. Les formulaires de demande pour AP pour nouveaux enseignants se trouvent sur SSO. Ces AP sont approuvées directement par le CCP et ne nécessitent pas l'approbation du comité de perfectionnement local (CPD). Les enseignantes et enseignants peuvent soumettre une demande de financement du fonds pour nouveaux enseignants qu'une seule fois.

LE CONSEIL DU CENTRE

Principes généraux:

Le syndicat et la commission croient en l'importance du processus de consultation dans 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.

Veuillez consulter le site Web du SEP pour le «Guide du conseil de centre » incluant les échéanciers et la méthode pour le fonctionnement de réunions efficaces.

ANNEXE A – CONGÉS SPÉCIAUX, CLAUSE 5-14.02

5-14.02 Aux fins de la présente clause :

DÉFINITIONS :

LA PROCHE FAMILLE 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 de même que toute personne domiciliée en permanence au domicile de l'enseignante ou de 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.

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

Parmi les huit (8) jours de congés spéciaux alloués à chaque enseignante et enseignant à temps plein conformément à la clause 5-14.01 de l'entente provinciale, l'enseignante ou l'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 à être pris dans les trente (30) jours civils du décès. Ces journées doivent être utilisées dans l'année scolaire durant laquelle le décès est survenu.

   Trois (3) des cinq (5) jours peuvent être utilisés à une date ultérieure pour l'enterrement, un service commémoratif, le règlement de la succession, ou tout autre événement pertinent. Ces jours doivent être pris la journée de l'événement.

   Si un déplacement de plus de deux cent quarante (240) kilomètres à partir de la résidence jusqu'à destination est nécessaire, une (1) journée additionnelle peut être utilisée. Si le déplacement requis est de plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, deux (2) journées additionnelles peuvent être utilisées.

   Si un deuxième décès survient, jusqu'à un maximum de trois (3) jours du solde des journées de congés spéciaux non utilisés peuvent être utilisés.

   Dans le cas de l'aide médicale à mourir[1], la journée prévue pour le décès peut être utilisée comme première journée du congé de jours consécutifs.

b) cinq (5) jours de travail consécutifs pour le mariage de l'enseignante ou de l'enseignant, pourvu que tel congé ne prolonge pas les vacances de Noël, la semaine de relâche ou les vacances d'été;

c) quatre (4) journées 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:

[1] Au sens de la *Loi concernant les soins de fin de vie* (CQLR, chapitre S-32.0001)

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

i) la remise de diplôme d'un programme technique, de formation professionnelle ou universitaire d'un membre de sa proche famille ou de l'enseignante ou de l'enseignant même – le jour de l'événement;

ii) le déménagement de ses meubles ou de ses effets personnels à un nouveau domicile – le jour de l'événement. Un avis de changement d'adresse doit être joint au certificat d'absence (OER);

iii) l'enseignante ou l'enseignant ou un membre de sa famille proche qui devient citoyenne ou citoyen canadien – le jour de l'événement;

iv) un événement de force majeure (incendie, inondation, sinistre, etc.) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter du travail;

v) un rendez-vous médical – des tests spécifiques, la consultation d'une ou d'un spécialiste, ou la chirurgie d'un jour pour l'enseignante ou l'enseignant ou un membre de sa proche famille. Un certificat médical peut être exigé par la direction, lorsque la loi le permet;

vi) autres raisons médicales – admissibles seulement lorsque tous les congés de maladie annuels ont été utilisés. Un certificat médical peut être exigé par la direction, lorsque la loi le permet;

vii) affaires confidentielles urgentes, ne doit pas prolonger un congé.

d) jusqu'à trois (3) jours de travail consécutifs dans le cas où la maladie grave d'un des membres de la proche famille de l'enseignante ou de l'enseignant 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 fourni, indiquant la nécessité pour l'enseignante ou l'enseignant d'être présent durant les heures de travail. S'il s'agit d'une intervention chirurgicale, une seule journée de congé est admissible le jour de l'intervention, et seulement s'il y a anesthésie générale. Ces jours peuvent aussi être utilisés pour visiter une résidence dans le but d'un placement. Des pièces justificatives peuvent être exigées;

e) un (1) jour supplémentaire peut être utilisé pour autres raisons médicales quand tous les jours visés aux clauses 5-14.02 c) v) et vi) et 5-14.02 d) ont été utilisés;

f) trois (3) jours de travail consécutifs pour le décès d'un membre de sa famille étendue – deux (2) des trois (3) jours peuvent être utilisés à une date ultérieure pour l'enterrement, un service commémoratif, le règlement de la succession ou autre événement pertinent.

Si un déplacement de plus de deux cent quarante (240) kilomètres à partir de la résidence jusqu'à destination est nécessaire, une (1) journée additionnelle peut être utilisée. Si le déplacement requis est de plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, deux (2) journées additionnelles peuvent être utilisées.

Deux (2) des trois (3) jours peuvent être réservés et utilisés à une date ultérieure dans le cas d'un deuxième décès d'un membre de sa famille étendue. Les journées prévues pour le déplacement s'appliquent à un seul événement.

g) un maximum de trois (3) jours de travail pour l'observance de congés religieux, pourvu que l'enseignante ou l'enseignant soit membre pratiquant d'une religion reconnue et qu'elle ou il en ait donné avis par écrit à la direction de l'école durant la semaine qui suit la première journée de travail des enseignantes et des enseignants, ou la signature de cette clause, en se servant du formulaire autorisé.

h) un (1) jour pour le mariage d'un membre de sa proche famille;

i) un (1) jour pour la naissance d'un petit-fils ou d'une petite-fille;

j) le jour du baptême ou d'une cérémonie religieuse similaire d'un enfant de la proche famille.

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 sauf pour les points a) et f).

Une enseignante ou un enseignant 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.

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 socioculturelles;

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. Dans ce 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.

ANNEXE D – OU TROUVER REPONSE A MES QUESTIONS ?

- Bureau du SEP : appelez Pasquale Machado au 514-426-4949, poste 3
- Site Web du SEP: ptusep.com
- Entente locale, sur le site Web du SEP : entente locale
- APEQ – Association provinciale des enseignantes du Québec : 514-694-9777
- Site Web de l'APEQ : QPAT-APEQ
- Entente provinciale, sur le site Web du SEP : entente provinciale

Contacts à la CSLBP

Tél : 514-422-3000

SVP, consultez le répertoire des ressources humaines sur SSO