

NOUVELLES ENSEIGNANTES ET NOUVEAUX ENSEIGNANTS

SECTEUR DES JEUNES

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE PEARSON
17035, boul. Brunswick
Kirkland (Quebec) H9H 5G6
Tel: 514-426-4949
ptusep.com

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 3
Clause de disparité 3
Message du président 4
Le rôle du Syndicat 5
Définitions 6
Contrats d'engagement 7
Taux horaire – enseignante ou enseignant à la leçon 9
Suppléance 9
Taux- Suppléante ou suppléant occasionnel 10
Liste de priorité d'emploi 11
Qualifications légales pour enseigner 12
Ancienneté et expérience 12
Échelle de traitement 13
Assurance salaire 14
Congés spéciaux 15
Régimes d'assurance 16
Le perfectionnement 17
Le perfectionnement pour nouveaux enseignants 17
Conseil d'école 18
Annexe A – Relevé de salaire – document explicatif 19
Annexe B – Où trouver réponse à mes questions ? 22

Introduction

Ce manuel constitue un aperçu des droits contractuels selon l'entente provinciale et l'entente locale et ne couvre pas chaque cas individuel.

Par conséquent, s'il vous plaît, n'hésitez pas à joindre le bureau du SEP pour toute question se rapportant à votre situation particulière.

Tous les appels et courriels sont confidentiels.

Vous pouvez choisir de consulter les documents additionnels sur notre site Web qui est actualisé sur une base régulière: ptusep.com.

Clause de disparité

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.

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 six 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

Le rôle du Syndicat

e 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 des jeunes:	Erica Lamothe, conseillère syndicale

Définitions

Enseignante ou enseignant à temps plein (E1)

L'enseignante ou l'enseignant qui, n'étant pas une enseignante ou un enseignant à la leçon, une enseignante ou un enseignant à temps partiel ou une enseignante ou un enseignant remplaçant, a un contrat d'engagement écrit.

Ce contrat mène à la permanence.

Enseignante ou enseignant à temps partiel à statut particulier (E2)

L'enseignante ou l'enseignant à temps plein, conformément aux termes et conditions de l'annexe 47 de l'entente provinciale.

Ce contrat mène à la permanence.

Enseignante ou enseignant à temps partiel (E3)

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement détermine qu'elle ou il est employé pour une journée scolaire non complète, pour une semaine scolaire non complète ou pour une année scolaire non complète.

Enseignante ou enseignant à la leçon (E4)

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement détermine de façon précise l'enseignement à donner aux élèves et le nombre d'heures et de périodes que cet enseignement comporte.

Enseignante ou enseignant remplaçant (E8)

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement détermine qu'elle ou il est employé pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent.

Contrats d'engagement

1) Comment obtient-on sa permanence ?

Une enseignante ou un enseignant qui a complété 400 jours de travail avec un contrat à temps plein (E1 ou E2) et dont le contrat a été renouvelé acquiert la permanence et est considéré comme enseignante ou enseignant régulier.

2) Comment sont attribués les contrats ?

Les contrats sont d'abord octroyés aux enseignantes et enseignants qui détiennent déjà un poste E2, et par la suite à celles et ceux dont le nom figure sur la liste de priorité d'emploi.

L'ancienneté, la catégorie et les qualifications sont prises en considération lors de l'octroi de ces postes, tel que décrit à l'entente locale.

Si des postes demeurent vacants après avoir été offerts aux enseignantes et enseignants E2 ainsi qu'aux enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi, la commission scolaire a alors le privilège exclusif d'engager la personne de son choix.

3) Quand prend fin un contrat à temps partiel ?

La date à laquelle le contrat à temps partiel prend fin sera clairement indiquée dans votre contrat.

S'il s'agit d'un contrat pour terminer une année scolaire d'une durée de moins de 80 jours, le contrat peut se terminer au plus tôt à la **dernière journée de présence des élèves** à l'école.

4) Quand prend fin a contrat de remplacement ?

Un contrat de remplacement prend fin au retour de l'enseignante ou de l'enseignant, ou la dernière journée de l'année scolaire, selon la date qui survient en premier.

5) À quel moment un contrat me sera-t-il octroyé ?

Après 10 jours de suppléance, vous serez rémunéré selon votre échelon salarial, dans la mesure où vous n'avez pas été absent pour plus d'une journée.

Si le certificat médical de l'enseignante ou de l'enseignant en congé pour maladie indique une absence prédéterminée d'au moins **20 jours consécutifs de travail**, la commission scolaire doit offrir ce poste sous contrat.

Après 20 jours consécutifs de l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission scolaire doit offrir un contrat de remplacement à l'enseignante ou l'enseignant qui a remplacé l'enseignante ou l'enseignant absent durant la durée complète de son absence. Le

contrat sera rétroactif à la première journée de remplacement. Le cumul de ces journées consécutives n'est pas interrompu si l'enseignante ou l'enseignant remplaçant ne s'absente pas plus de deux jours.

6) **Je possède un baccalauréat, mais non en éducation. Puis-je être engagé pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein ?**
Oui. À l'exception de l'engagement de la suppléante ou du suppléant occasionnel, l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat écrit.

Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant non légalement qualifié qui est employé pour enseigner à temps plein pour une année scolaire se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours.

L'enseignante ou l'enseignant non légalement qualifié ne peut pas accéder à la liste de priorité d'emploi.

7) **Ai-je droit à des avantages sociaux si je n'obtiens pas de contrat à 100% ?**
Tous les avantages sociaux tels que les journées de maladie et les congés spéciaux sont au **prorata**.
Exemple: Vous avez un contrat de 60 %,
- 6 jours de maladie = 6 jours monnayables x 60 % = 3,6 jours
- *6 jours de maladie = 6 jours non monnayables x 60 % = 3,6 jours

**ces jours vous sont attribués une seule fois à partir du moment où vous commencez votre emploi auprès de la commission scolaire.*

Assurez-vous qu'on vous a octroyé le nombre total de jours restants dès que vous obtenez un contrat à 100 %.

La tâche et les autres obligations contractuelles sont également au prorata. SVP, contactez le bureau du SEP pour toute question spécifique.

Pour les détails liés à la tâche, veuillez consulter la présentation sur la tâche pour le secteur des jeunes ainsi que le Guide CPNCA/APEQ – Application de la nouvelle tâche au secteur des jeunes sur le site Web du SEP.

8) En quoi consiste le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant à la leçon ?

Le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant à la leçon couvre une période de travail de moins du tiers (1/3) de la tâche annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Une enseignante ou un enseignant à la leçon n'est pas responsable de toutes autres tâches que celle d'enseigner à la classe et n'est pas admissible à participer au régime d'assurance santé ou au programme d'assurance salaire. Elles et ils sont rémunérés selon les taux horaires applicables indiqués ci-dessous :

Taux horaire – enseignante ou enseignant à la leçon

Classe	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	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
19	$85.10	$90.72	$93.08	$93.18	$95.51	$98.85
18	$78.04	$83.19	$85.35	$85.44	$87.58	$90.65
17	$72.10	$78.42	$80.46	$80.55	$82.56	$85.45
16	$64.95	$71.06	$72.91	$72.99	$74.81	$77.43

Les exemples ci-dessus ne constituent qu'une partie de vos conditions de travail. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Erica Lamothe au bureau du SEP.

Suppléance

- 10 jours +

Après 10 jours ouvrables d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la suppléante ou le suppléant qui le ou la remplace recevra le traitement de l'échelle salariale applicable selon sa scolarité et sera rémunéré à 1/260e de ce salaire annuel par journée travaillée.

Après 20 jours consécutifs de travail en remplacement d'une même ou d'un même enseignant, un contrat doit être offert à l'enseignante ou l'enseignant suppléant, incluant tous les droits et avantages sociaux rétroactivement à la date de la première journée de remplacement de l'enseignante ou de l'enseignant absent.

Taux- Suppléante ou suppléant occasionnel

	À compter de la 1ère journée de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter de la 141e journée de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter de la 140e journée de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter de la 141e journée de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter de la 141e journée de travail de l'année scolaire 2026-2027
Non-légalement qualifié	$51.46	$52.79	$52.85	$54.17	$56.07
Légalement qualifié	$60.04	$61.60	$61.67	$63.21	$65.42

Liste de priorité d'emploi

1) Pourquoi y a-t-il une liste de priorité d'emploi ?

Cette liste existe en raison de la priorité d'emploi:

- Les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants ont la possibilité de choisir un contrat à temps partiel ou un contrat à temps plein par ordre d'ancienneté.
- La commission scolaire se doit de se référer à cette liste avant d'engager des enseignantes ou enseignants de l'extérieur.
- La priorité d'emploi mène à l'accès aux contrats à temps plein.

2) Comment une enseignante ou un enseignant peut-elle ou il accéder à la liste de priorité d'emploi ?

- L'enseignante ou l'enseignant doit être légalement qualifié.
- L'enseignante ou l'enseignant à qui on a octroyé au moins deux (2) contrats durant deux (2) années scolaires différentes d'une durée chacun d'au moins 100 jours par année durant les trois (3) dernières années scolaires.
- L'enseignante ou l'enseignant qui a reçu un minimum de deux (2) évaluations satisfaisantes pour deux (2) années scolaires distinctes. Une non-évaluation pour la durée d'un contrat sera considérée comme une évaluation positive.
- Les nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants qui sont ajoutés à la liste de priorité seront inscrits dans la catégorie selon l'une des qualifications indiquées à leur brevet.

3) De quelle façon l'enseignante ou l'enseignant peut-il modifier la catégorie à laquelle elle ou il est inscrit sur la liste de priorité d'emploi ?

- En remplissant le formulaire approprié, l'enseignante ou l'enseignant peut demander que sa catégorie initiale soit substituée à une autre catégorie selon l'une des options suivantes :
    - Une catégorie selon l'une des qualifications indiquées à son brevet.
    - Une catégorie équivalente à deux (2) contrats avec la commission scolaire d'au moins cent (100) jours, dans deux (2) années scolaires distinctes, au cours des trois (3) dernières années et avoir obtenu deux (2) évaluations satisfaisantes.
    - Une catégorie basée sur l'obtention d'un diplôme de premier cycle ou d'un diplôme d'études supérieures pour lequel la spécialité du diplôme est pertinente à l'une des catégories courantes. Le niveau indiqué (primaire ou secondaire) doit correspondre à la qualification indiquée à son brevet.

Qualifications légales pour enseigner

1) **Quand êtes-vous considéré légalement qualifié pour enseigner ?**
   Une enseignante ou un enseignant doit détenir un brevet pour être considéré légalement qualifié pour enseigner au secteur des jeunes.

   Soyez conscient qu'aux fins du traitement, au moment où vous êtes engagé, vous obtiendrez une classification provisoire de l'échelon 1 jusqu'à ce que vous soumettiez les documents suivants au service des ressources humaines:

   - Attestation officielle de scolarité ou relevé de notes officiel
   - Copie du certificat ou du permis d'enseignement ou de l'autorisation provisoire d'enseigner
   - Copie d'un relevé de notes du secondaire, si les études ont été faites hors Québec
   - Une preuve d'expérience antérieure en enseignement, le cas échéant

   Assurez-vous de remplir la trousse d'employé fournie par la commission scolaire. Si vous ne recevez pas cette trousse, veuillez communiquer le secrétariat de votre école ou la personne indiquée du service des ressources humaines dans le bottin de la commission scolaire. Veuillez svp également contacter Erica Lamothe au bureau du SEP, au besoin.

Ancienneté et expérience

L'ancienneté
L'ancienneté représente la période d'emploi au sein du même employeur calculée en nombre d'années et de journées de service non interrompu. L'ancienneté sera déterminée pour les enseignantes et enseignants à contrat seulement.

L'expérience
L'expérience sert uniquement à déterminer l'échelon selon l'échelle de traitement. Elle comporte **toutes** les périodes d'enseignement au sein de toutes les commissions scolaires ou de tout établissement scolaire reconnu par le MEQ.

Échelle de traitement

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

On attribue à l'enseignante ou l'enseignant l'échelon 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 ou plus sans détenir un doctorat;

Augmenté de 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus et qu'elle ou il détient un doctorat.

- Quoiqu'une enseignante ou un enseignant soit payé pour 200 jours de travail, le traitement annuel est divisé en vingt-six (26) versements égaux. Ceci veut dire que chaque journée est payée à 1/260e du traitement annuel. Ceci explique pourquoi vous recevez une paie à Noël et à la semaine de relâche.

- Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant, le solde dû sera versé à la fin de l'année ou tôt en juillet. Les jours fériés sont rémunérés et font partie du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant et non en versements additionnels.

  L'enseignante ou l'enseignant permanent ou en voie de permanence reçoit 26 versements, répartis en parts égales tout au long de l'année.

Assurance salaire

Au cours de la première année de service, la commission scolaire vous crédite :

- Six (6) jours de maladie **non monnayables**
    - Les journées non monnayables sont octroyées une seule fois durant votre carrière et peuvent être utilisées seulement une fois que les journées monnayables ont été épuisées.
    - Si votre contrat est moins de 100 %, assurez-vous de recevoir le reste de ces journées en banque lorsque vous débuterez votre premier contrat à 100 %.

ET

- Six (6) jours **monnayables** additionnels par année
    - Les journées non utilisées sont remboursées à la fin de chaque année scolaire.
    - Le nombre de journées est proportionnel au pourcentage du contrat.

En cas de maladie

- Le régime d'assurance salaire prévu à la convention collective s'applique pour une période de 104 semaines continues à partir du début de l'invalidité.
- Les prestations prévues au régime d'assurance salaire sont comme suit :
    - Les cinq (5) premiers jours d'absence (délai de carence) sont déduits de votre banque de journées pour congé de maladie;
    - Le paiement de prestations d'assurance salaire à 75 % du traitement qui aurait été reçu au travail jusqu'à concurrence de 52 semaines du début de la période d'invalidité;
    - Le paiement des prestations d'assurance salaire à 66,66 % du traitement qui aurait été reçu au travail pour une période additionnelle de 52 semaines.
- Pendant la période d'invalidité, la commission scolaire peut demander à une enseignante ou un enseignant de se faire examiner par un médecin. Il en est de même lors d'un retour au travail pour vérifier si la personne est suffisamment rétablie.
- **Les prestations d'assurance salaire se terminent au 30 juin ou à la date indiquée au contrat à temps partiel ou de remplacement.**
- Les enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi peuvent toujours choisir un contrat même si elles ou ils sont prestataires du régime d'assurance salaire.
- À la fin du délai de carence (5 jours), l'enseignante ou l'enseignant est admissible à une **exonération** de ses contributions au régime de **retraite**.

Congés spéciaux

En quoi consistent les congés spéciaux?

Les congés spéciaux (clause 5-14.02 de l'entente locale) sont des journées pouvant être utilisées pour les évènements suivants:

- Mariage
- Déménagement
- Décès dans la famille
- Etc.

Huit (8) de ces journées sont disponibles et **ne doivent pas être confondues** avec la banque de congés de maladie. Ces journées sont non cumulatives et non monnayables.

Veuillez consulter la clause 5-14.02 de l'entente locale pour des informations additionnelles concernant les jours de congés spéciaux.

Régimes d'assurance

Régimes d'assurance

La participation au

Régime d'assurance de santé de base est

★ **Obligatoire** pour l'enseignante ou l'enseignant régulier à temps plein

★ **Obligatoire** pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel

À MOINS QUE l'enseignante ou l'enseignant puisse établir qu'elle ou il est déjà couvert en vertu d'un autre régime d'assurance collective, c'est-à-dire le régime du conjoint ou de la conjointe. Cette couverture est en vigueur dès la première journée indiquée au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant.

La participation au

Régime d'invalidité de longue durée est

★ **Obligatoire** pour l'enseignante ou l'enseignant régulier à temps plein

★ **Optionelle** pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel

La couverture pour le

Régime d'assurance-vie et assurance pour maladies graves est

Optionnelle pour toutes les enseignantes et tous les enseignants

Veuillez vous reporter au livret d'assurance pour plus de renseignements.

Le perfectionnement

En quoi consiste le CCP ?

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 école a un comité de perfectionnement décentralisé (CPD). En l'absence d'un tel comité, le conseil d'école en assume les responsabilités. Le mandat de ce comité est d'administrer les fonds de perfectionnement de l'école. Certaines de leurs fonctions incluent :

- Établir les politiques de perfectionnement sur le plan local sur une base annuelle et soumettre le plan de perfectionnement de l'école ainsi que les lignes directrices de l'école au CCP avant le 30 novembre.
- Procurer du 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 d'école.
- 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* ».

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.

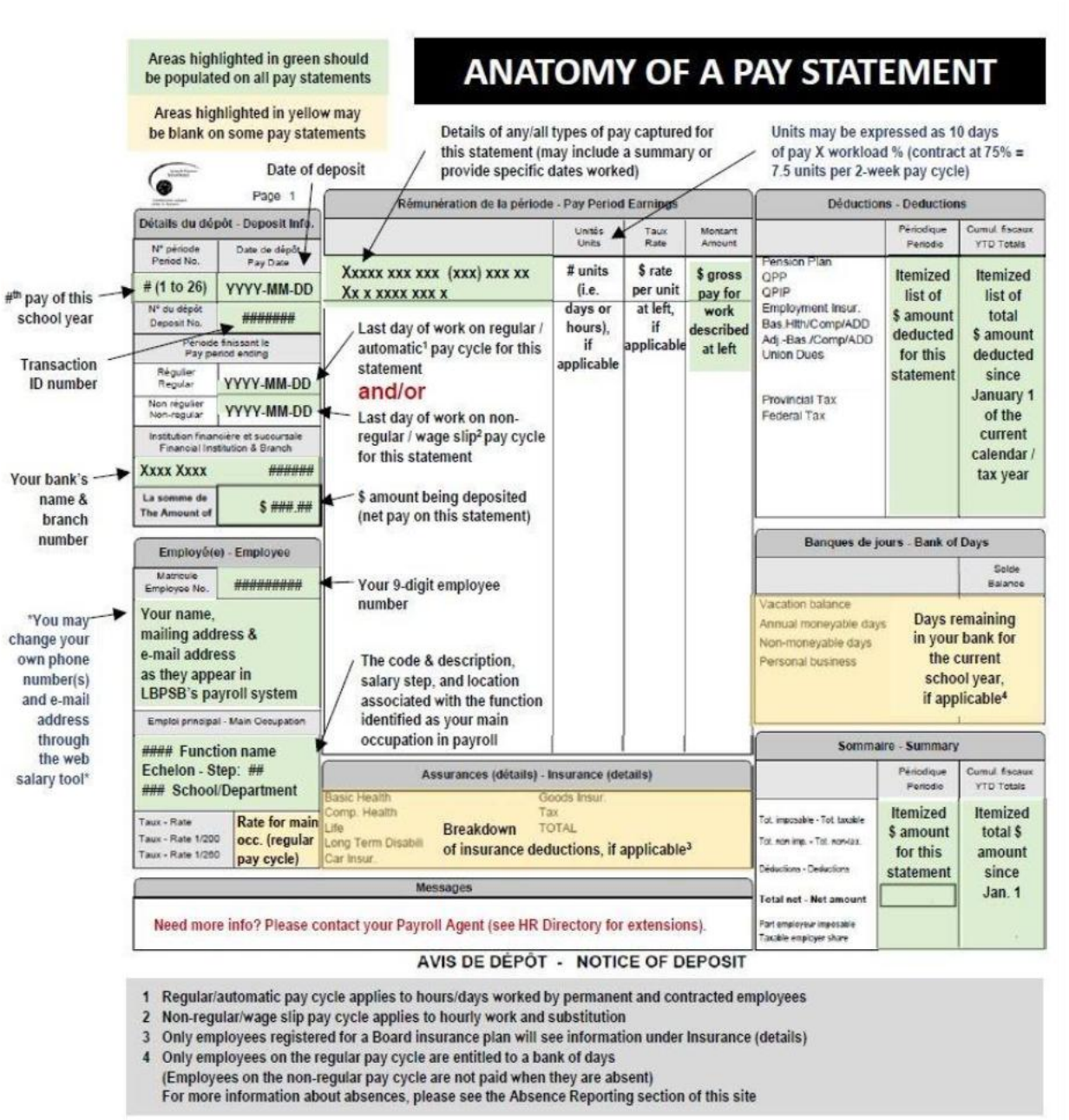
Conseil d'école

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 d'école 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 d'école » incluant les échéanciers et la méthode pour le fonctionnement de réunions efficaces.

Annexe A – Relevé de salaire – document explicatif



Nous souhaitons remercier le service de la paie de la CSLBP pour la création de l'image ci-dessus et pour nous avoir permis de l'inclure dans ce manuel.

Important: Afin d'alléger le relevé de salaire ainsi que ce document explicatif, nous avons regroupé sous le terme « Régulier », le personnel régulier, sous contrat (à l'exception des contrats de service) et ceux dont l'engagement temporaire prolongé permet le versement automatique d'un salaire de base. Le terme « Non régulier » s'applique donc à tous les employés payés à la pièce.

1. DÉTAILS DU DÉPÔT

Période finissant le : La date de fin de période représente, pour les employés réguliers, le samedi suivant la date du dépôt et pour les non réguliers, deux semaines précédant cette date.

Institution financière et succursale : Lieu du dépôt. Pour des raisons de sécurité, le numéro du compte n'est pas identifié.

La somme de : Montant déposé à votre compte

2. EMPLOYÉ(E)

Emploi principal : Nous identifions ici votre emploi principal ou l'un de vos emplois, selon le cas, l'échelon salarial s'y rattachant et votre unité administrative, c'est-à-dire l'endroit où vous recevez votre relevé de salaire, s'il ne vous est pas envoyé à domicile.

Taux : Cette section ne s'affiche que pour les emplois réguliers. Il s'agit du taux horaire pour les emplois de soutien et du salaire annuel pour tout autre groupe d'employés réguliers. Les taux des emplois rémunérés à la pièce s'afficheront dans la section « Rémunération de la période».

Enseignants réguliers et à temps partiel :

Taux 1/200: Brut quotidien par jour travaillé (200 jours de travail).

Taux 1/260: Brut quotidien par jour payé (26 périodes de 10 jours).

3. RÉMUNÉRATION DE LA PÉRIODE

Pour les employés réguliers : les unités correspondent aux jours et le taux représente le brut quotidien.

Pour les employés non réguliers, les unités correspondent, de façon générale, aux heures et le taux, au salaire horaire. Cependant, pour les suppléants occasionnels (10 jours ou moins), le taux déterminera la valeur de l'unité qui peut représenter des jours, une portion de journée ou même des minutes.

4. ASSURANCES (employés réguliers seulement)

Détail de vos couvertures et les montants des primes prélevées. Veuillez noter que les montants figurant à cette section sont regroupés en une ou deux déductions seulement à la section « Déductions ». Pour plus de détails concernant votre couverture d'assurance et vos garanties, veuillez vous référer à votre carte de membre ou au certificat d'assurance émis par l'assureur.

5. DÉDUCTIONS

La colonne « Périodique » énumère les déductions se rapportant à la période de paie courante et la colonne « Cumulatifs fiscaux », tous les montants déduits depuis le 1er janvier (incluant la période de paie courante).

6. BANQUES DE JOURS (*employés réguliers seulement - tel que prévu à votre convention collective)*

Solde de vos banques de jours de maladie monnayables, non monnayables, réservés (enseignants réguliers – années 1997-98, 1998-99, 2000-01 et subséquentes), des banques affaires personnelles et de vacances (année courante), s'il y a lieu.

À noter :

a) Les absences déclarées qui n'ont pas encore été traitées par la paie pourraient réduire le solde de vos banques.

b) Pour des raisons techniques, il se peut que le solde de certaines banques s'affiche même si vous n'occupez plus un emploi régulier et n'avez plus accès à ces banques.

7. SOMMAIRE

La colonne « Périodique » indique les totaux de la période courante et la colonne «Cumulatifs fiscaux», les montants cumulés depuis le 1er janvier jusqu'à la période de paie courante.

Si vous avez des questions concernant les détails de votre relevé de salaire, n'hésitez pas à contacter le Service des ressources humaines et de la paie au 514-422-3000

Annexe B – Où trouver réponse à mes questions ?

- Bureau du SEP : appelez Erica Lamothe au 514-426-4949, poste 2
- 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