



Volume 19 n° 4
13 mars 2017

1717, rue Fleetwood
Laval (Québec) H7N 4B2

Téléphone:
450 978-1513

Télécopieur :
450 978-7075

www.sregionlaval.ca
reception@sregionlaval.ca

Le Fer de lance



Dans ce numéro:

1. Mot du président, p. 2;
2. Calendrier des activités, p. 3;
3. Demande de congé pour l'année scolaire 2017-2018, p. 3;
4. Congés de maladie et congés spéciaux, p. 4;
5. Congé spécial pour déménagement, p. 5;
6. Vous comptez prendre votre retraite en 2017-2018, p. 5;
7. Remboursement des frais de scolarité: au plus tard le 1^{er} avril, p. 5;
8. La Journée internationale des femmes « l'égalité sans limites », p. 6;
9. Stationnement et voies d'accès glacées: quoi faire?, p. 6;
10. Concours **héros**, p. 7;
11. Levez-vous contre l'homophobie!, p. 7;
12. Campagne de prévention, p. 8;
13. Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle (EQDEM), p. 9;
14. Plan d'engagement vers la réussite éducative et respect de l'autonomie professionnelle : attention, p. 10.

Heures d'ouverture

Du lundi au jeudi
de 8 h à 17 h

Vendredi
de 8 h 15 à 12 h
de 13 h 15 à 15 h 30

Rédaction :

Guy Bellemare
Julie Bossé
Jennifer Gagnon
Manon Lafrance
Guylaine Martel
Micheline Roby

Collaboration :

Joanie St-Hilaire

1. MOT DU PRÉSIDENT



ENTRÉE PROGRESSIVE : LA CSDL MAINTIENT LE STATU QUO!

Pour la première fois depuis la création de la Commission scolaire de Laval (CSDL), l'entrée à l'école des jeunes du préscolaire se vivait de façon différente. En effet, pour l'année scolaire 2016-2017, la direction générale de la CSDL, contrairement à

l'avis de SERL, décidait d'appliquer le minimum de jours prévu à l'entente nationale quant aux modalités d'organisation de l'entrée progressive. Celle-ci serait donc de trois jours. La CSDL a ainsi rompu unilatéralement avec une pratique éprouvée depuis plusieurs années qui prévoyait une entrée progressive étalée sur huit jours. Rappelons qu'il est aussi possible, selon l'entente nationale, de déterminer des modalités d'entrée progressive s'étendant sur plus de trois jours.

En réaction à cette décision, le SERL a entrepris, en octobre dernier, une vaste consultation visant à rencontrer les enseignantes du préscolaire dans le but de recueillir l'information nécessaire afin de déterminer les besoins liés à l'entrée progressive. Il ressort de cette opération, un constat unanime à l'effet que les trois jours imposés par la CSDL tels que vécus en 2016-2017, sont nettement insuffisants.

Cette consultation a permis au SERL de dégager un consensus qui s'articule autour d'une entrée progressive étalée sur six jours. C'est ce que nous avons soumis à la commission scolaire dans notre avis, du 6 janvier dernier.

Malheureusement, la CSDL ne souscrit pas à l'avis du SERL et maintient pour l'année scolaire 2017-2018 une entrée progressive étalée sur trois jours. Pour appuyer sa décision, la commission a consulté les directions du primaire et conclu, que l'expérience de la dernière année scolaire fut, selon elle, un succès. Pourtant, l'importance de cette période cruciale dans la vie d'un enfant qui commence son cheminement

scolaire n'est plus à démontrer. Les enseignantes et les enseignants rencontrés nous ont confirmé que cette réduction du nombre de journées a apporté son lot de difficultés chez les élèves, entre autres :

- Une plus grande fatigue;
- Une anxiété et une insécurité plus élevées;
- Des crises et des pleurs plus fréquents;
- Une moins grande autonomie;
- Un impact négatif sur l'estime de soi;

Ajoutons aussi que cette décision ne tient aucunement compte de la notion d'intervention rapide dans le parcours scolaire des élèves.

Il est insultant de constater que celle-ci a sciemment décidé d'ignorer l'expertise et l'expérience des enseignantes et des enseignants en se fiant uniquement à une consultation administrative menée auprès des directions d'établissement.

Le SERL dénonce vigoureusement cette décision qui ne tient aucunement compte de la consultation menée par le syndicat auprès des vrais experts au préscolaire : les enseignantes et les enseignants.

Il est opportun ici de citer la dernière phrase de la réponse de la CSDL à l'avis de SERL. Celle-ci exprimé avec éloquence les préoccupations premières de la commission scolaire : « *Ce modèle mis en place en septembre dernier, semble répondre aux besoins des milieux pour l'accueil des élèves du préscolaire et facilite l'organisation scolaire ainsi que l'organisation familiale à laquelle les parents doivent faire face.* ».

Aurait-on oublié au passage de considérer l'intérêt et le bien-être de l'élève? La question se pose!

Syndicalement vôtre!

Le président,

Guy Bellemare

2. CALENDRIER DES ACTIVITÉS



Quoi ?	Quand ?	Heure ?	Où ?
Session d'information sur les dangers liés à l'utilisation des médias sociaux	15 mars 2017	17 h	SERL
Assemblée des déléguées et délégués	21 mars 2017	16 h 15	Château Royal
Assemblée générale	28 mars 2017	17 h 15	Horizon-Jeunesse
Session de formation: Les lésions professionnelles: que faire?	29 mars 2017	17 h	SERL
Assemblée des déléguées et délégués	4 avril 2017	16 h 15	Château Royal
Session de formation: Les droits parentaux	6 avril 2017	17 h	SERL
Assemblée des déléguées et délégués	18 avril 2017	16 h 15	Château Royal

3. DEMANDE DE CONGÉ POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2017-2018

Congé sans traitement

Pour demander un congé sans traitement (à temps plein, à 100 %, à temps partiel ou pour une partie de tâche) prenant effet au début de l'année scolaire au plus tard le **31 mars 2017**, votre demande doit être faite par écrit à la commission scolaire.

Congés relatifs aux droits parentaux

Il est fortement suggéré de contacter le personnel conseil du syndicat en ce qui concerne les congés relatifs aux droits parentaux pour obtenir toutes les informations permettant le choix de la bonne option de congé.

Congé à traitement différé

Il n'y a pas de date précise pour formuler une demande de congé à traitement différé.

Retraite progressive

L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, doit en faire la demande par écrit, à la commission scolaire, **normalement** avant le 1^{er} avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.



Important : L'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un congé sans traitement au 1^{er} avril, ne pourra pas l'annuler et devra le conserver tout au long du processus d'affectation-mutation.

Des formulaires de demande de congé sont disponibles sur le site Internet du Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) à l'adresse suivante :

www.sregionlaval.ca/convention-collective/lettres-et-formulaires/

Le personnel du SERL est disponible pour répondre aux questions au 450 978-1513.

4. CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS SPÉCIAUX

LES 6 JOURNÉES MONNAYABLES	LES 6 JOURNÉES NON-MONNAYABLES
Clause 5-10.36 : entente nationale, si pas utilisées, seront payées à la fin de l'année scolaire.	<ul style="list-style-type: none"> – Même si pas utilisées, ne sont pas payées à la fin de l'année scolaire; – Lorsque toutes utilisées, ne reviennent pas; – 6 journées pour toute votre carrière.
LES CONGÉS SPÉCIAUX	LES CONGÉS SANS TRAITEMENT (s'adresse uniquement aux enseignants réguliers)
Clauses 5-14.02, 5-14.03, 5-14.04 et 5-14.05 : entente nationale, selon l'événement.	<ul style="list-style-type: none"> – Clause 5-15.07 : entente locale pour les enseignantes et enseignants réguliers : 10 jours sans traitement, 1 mois de préavis; – Clause 5-15.00 : entente locale, peut être par année ou partie de tâche; – Clause 5-15.08 : pour débiter l'année scolaire en congé sans traitement : demande avant le 1^{er} avril de l'année précédente; – Pour tout autre congé : 30 jours à l'avance, une copie de la demande doit aussi être expédiée à la direction dans les mêmes délais; – Lorsque la demande de congé pour une partie de tâche implique l'ajout d'une intervenante ou d'un intervenant auprès d'un groupe d'élèves, l'enseignante ou l'enseignant doit, au moins cinq (5) jours ouvrables avant de formuler sa demande à la commission, rencontrer la direction pour discuter de l'application des modalités.
LES CONGÉS SPÉCIAUX DITS « FORCES MAJEURES »	
<ul style="list-style-type: none"> – Forces majeures : 5-14.02 G) : entente nationale : impossibilité d'agir, événements imprévus (feu, inondation, ...); – Clause 5-14.02.01 : entente locale, 3 jours. <p>(Voir la liste des congés autorisés)</p> <p>Ces journées peuvent aussi être utilisées en ½ journées.</p>	
LES CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES	LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES
Clause 5-13.30 entente nationale : congé sans traitement pour une partie d'année, d'une durée maximale d'un an, lorsqu'un enfant a un handicap, une maladie ou difficulté de développement.	Clause 5-14.07 : entente nationale, 10 journées par année, sans traitement, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la commission y consent. L'enseignante ou l'enseignant doit aviser la commission de son absence dès que possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, jusqu'à concurrence de 6 jours.
LES CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (s'adresse uniquement aux enseignants réguliers permanents)	
Clause 5-17.00 : entente nationale et annexe XIII.	

5. CONGÉ SPÉCIAL POUR DÉMÉNAGEMENT



Une enseignante ou un enseignant qui déménage a le droit de s'absenter du travail sans perte de traitement, **le jour du déménagement** tel que prévu à la clause 5-14.02 E) de la convention collective nationale.

Toutefois, il convient de préciser que l'occurrence du congé doit correspondre au jour où se déroule le déménagement. De plus, l'employeur peut exiger une pièce justificative appropriée à l'enseignante ou l'enseignant absent pour tout motif autre que l'invalidité (entente locale, clause 5-11.04).

Pour satisfaire à cette exigence, une facture d'entreprise de déménagement ou de location de véhicule, un bail ou tout autre document pertinent peut être fourni à l'employeur. Une déclaration sous serment (affidavit) sera également considérée par l'employeur comme étant une pièce justificative appropriée.

6. VOUS COMPTEZ PRENDRE VOTRE RETRAITE EN 2017-2018?

L'association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE) met à votre disposition le PORTFOLIO 2017 contenant une foule d'informations utiles en prévision de votre retraite. Vous pouvez vous le procurer en téléphonant au secrétariat du SERL au 450 978-1513.

La première année d'adhésion à l'APRFAE est offerte gracieusement par le SERL aux enseignantes et aux enseignants qui souhaitent en devenir membres, profitez-en!



7. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SCOLARITÉ : AU PLUS TARD LE 1^{er} AVRIL



Rappelons que le *Plan de gestion relatif au perfectionnement* prévoit le remboursement de vos frais de scolarité pour l'année civile écoulée, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016.

Ces frais sont remboursés jusqu'à concurrence de 100 % par crédit accordé pour les cours suivis et réussis pendant l'année 2016 (maximum 27 crédits).

Les cours doivent être dispensés et crédités par une université au Québec.

Comment demander un remboursement?

Vous devez remplir le formulaire que vous trouverez à l'annexe I du *Plan de gestion relatif au perfectionnement* et le transmettre au comité de perfectionnement AVANT LE 1^{er} AVRIL, par télécopieur ou par courrier interne, aux Services éducatifs, secteurs jeunes.

Pour tous les détails: consultez le site Web du SERL : www.sregionlaval.ca, onglet *perfectionnement*, annexe I, frais de scolarité.

Pour plus d'informations: Julie Bossé au 450-978-1513.

8. LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES « L'ÉGALITÉ SANS LIMITES »



Explications de la thématique visuelle 2017

L'accès des femmes à l'égalité est sans cesse limité. L'impact sexiste des mesures d'austérité dont les coupes dans les services publics, les multiples violences contre les femmes et notamment les femmes autochtones, l'absence d'équité salariale pour de nombreuses femmes, la privatisation des services de garde éducatifs, la discrimination systémique en emploi qui perdure pour toutes les femmes et en particulier pour les femmes racisées ou en situation de handicap, le mythe de l'égalité déjà là: la liste des barrières dressées devant les femmes semble se reproduire à l'infini. N'oublions pas que la force du mouvement féministe réside dans sa capacité de lutter pour que disparaissent toutes les barrières qui nous freinent. Notre objectif: l'égalité sans limites...d'où le signe de l'infini en forme de 8.

Les mots à l'intérieur du 8 nous rappellent que les féministes se mobilisent partout au Québec pour revendiquer une véritable égalité entre les femmes et les hommes, entre les femmes et entre les peuples. Les valeurs portées par le mouvement féministe rompent le cercle des inégalités. Elles ouvrent sur un monde d'égalité et de justice sans limites pour toutes!

9. STATIONNEMENT ET VOIES D'ACCÈS GLACÉES : QUOI FAIRE ?

Lors de la rencontre du comité santé et sécurité au travail (SST), le SERL a été informé par le Service des ressources matérielles (SRM) qu'il est de la responsabilité de la direction d'école ou de centre de leur signaler la présence d'amas de neige ou de glace dans les voies d'accès et les aires de stationnement afin de leur permettre de corriger la situation.



Le SERL invite le personnel enseignant à signaler les situations problématiques à leur direction d'établissement afin que cette dernière puisse entreprendre les démarches nécessaires auprès du Service des ressources matérielles qui se chargera de communiquer avec l'entrepreneur en déneigement afin qu'il vienne épandre un abrasif ou procéder rapidement au ramassage de la neige.

En cas de difficulté, vous êtes priés de communiquer avec Micheline Roby au 450 978-1513.

10. CONCOURS héros SUR LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

Plus que deux semaines pour faire voyager des idées!

La liberté d'expression dans les universités du Québec est-elle menacée, comme se questionne le philosophe Normand Baillargeon?

La liberté d'expression, en explosion dans les médias sociaux, a-t-elle des limites? La liberté d'expression est-elle sujette à interprétation au Québec, comme le prétend l'humoriste Guy Nantel, à la suite de l'affaire Mike Ward? Faudra-t-il désormais interdire la critique de l'islam, en raison de l'attentat de Québec, comme se questionne le journaliste Mathieu Bock-Côté?



Voilà autant de questions, et bien plus encore, auxquelles pourront répondre les élèves de 4^e et 5^e secondaire, de l'éducation des adultes, de la formation professionnelle, de même que ceux inscrits dans un parcours de formation axée sur l'emploi, dans le cadre du concours *héros* de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) « Les idées voyagent plus loin en liberté ». Avec votre accompagnement, on leur demande de rédiger un texte d'opinion ou encore une lettre ouverte d'un maximum de 600 mots sur la liberté d'expression.

De nombreux prix sont à gagner :

Les prix du volet écriture	Les prix du volet général (5 000 \$)
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Un stage de deux jours au quotidien <i>La Presse</i> et la publication d'une lettre dans la section Opinion du quotidien; ♦ La publication d'une lettre dans <i>Le Devoir</i> dans la section Débats d'idées du quotidien; ♦ Une formation intensive de trois jours avec Amnistie internationale; ♦ Un stage d'un jour, un vendredi, à Radio Énergie Montréal, afin de participer à la préparation du wrap de l'actualité pendant l'émission Éric et les Fantastiques. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Participation individuelle : prix de 75 \$ pour des projets réalisés par un seul élève ou par un petit groupe d'élèves; ♦ Participation classe : prix de 200 \$ pour des projets réalisés par une classe ou des classes entières; ♦ Participation établissement : prix de 300 \$ pour des projets réalisés par une grande majorité des élèves de l'établissement.

Voilà une excellente occasion pour les élèves de défendre un point de vue sur une question ou une polémique à caractère philosophique, politique, scientifique ou social.

Pour plus d'informations, visitez le www.lafae.qc.ca/heros. Le concours se termine le 24 mars 2017.

11. LEVEZ-VOUS CONTRE L'HOMOPHOBIE!

Créez un projet de lutte contre l'homophobie et courez la chance de gagner une bourse de 2000 \$ pour votre école! Initié par le GRIS-Montréal et soutenu par le groupe rock *Simple Plan*, le **prix GRIS-Fondation Simple Plan** récompense vos projets innovants.

Vous êtes intervenante ou intervenant scolaire dans une école primaire ou secondaire? Déposez votre candidature avant le 30 juin 2017!

Pour plus d'informations : www.gris.ca/prix

GRIS FONDATION SIMPLE PLAN

c'est ton PLAN

POUR STOPPER L'HOMOPHOBIE?

2 000 \$ à gagner pour ton école!

Organise un projet pour lutter contre l'homophobie

Détails au www.gris.ca/prix

12. CAMPAGNE DE PRÉVENTION

La prévention en santé et sécurité du travail : Pas seulement une histoire de « gougounes »!

Depuis quelques semaines vous avez sûrement constaté l'apparition d'affichettes concernant la prévention en santé et sécurité au travail. Il s'agit d'une campagne organisée par un agent de prévention spécialement engagé par la Commission scolaire de Laval (CSDL). Ce qui avait commencé avec des avertissements sur le port des « gougounes » se poursuit actuellement avec l'imposition du port des crampons sur les surfaces glacées et l'encouragement à adopter « la marche en pingouin ».

Entendons-nous bien, nous ne sommes pas contre les activités de sensibilisation ou de prévention en matière de santé-sécurité du travail. Nous croyons, par contre, que cette nouvelle campagne est incomplète et comporte des lacunes.

Éliminer les dangers à la source

La première obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail est l'élimination des dangers à la source. Par exemple, dans une situation où des travailleurs seraient exposés à des vapeurs toxiques, l'employeur se doit, avant tout, d'éliminer cette source de vapeur avant d'obliger les travailleuses et les travailleurs à porter des masques. Il est tout à fait normal que cette responsabilité incombe à l'employeur, puisque c'est lui qui contrôle les lieux de travail et qui a le pouvoir de prendre des décisions à cet égard.

Ainsi nous croyons que de proposer aux enseignantes et aux enseignants de marcher en pingouin ou encore

de porter des crampons lorsque les surfaces sont glacées, c'est prendre le problème à l'envers. Sachant que le plus souvent les chutes sur la glace surviennent lors des déplacements sur les voies d'accès ou les stationnements de l'école ou du centre, **la responsabilité première de l'employeur est de s'assurer que ces surfaces soient déglacées**. Les représentants du SERL ont à plusieurs reprises réclamé que la commission scolaire s'assure de faire répandre des abrasifs et déglacer les aires de circulation extérieures (cours d'école, voies d'accès et stationnements).

Nous avons également fait part à la direction du Service des ressources humaines que leur obligation d'offrir des conditions de travail respectant la santé et la sécurité du personnel enseignant inclut les conditions d'enseignement. Prenons, par exemple, la lourdeur de la tâche due à l'intégration de plus en plus importante des élèves en difficulté d'apprentissage ou handicapés, sans que les services adéquats ne soient au rendez-vous, porte souvent atteinte à la santé et sécurité des enseignantes et des enseignants. Nous avons conséquemment demandé que des mesures soient prises à cet effet afin de permettre à tout le personnel enseignant de pouvoir travailler dans un milieu sain et sans danger pour leur santé.

À quand verrons-nous des affichettes sensibilisant les directions à la « surtâche » due à la composition des classes et au manque de soutien destiné au personnel travaillant auprès des élèves avec des besoins particuliers?



Important

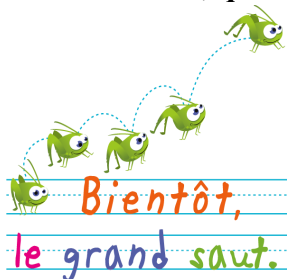


L'indemnisation des lésions professionnelles est un régime dit «sans faute». C'est-à-dire que l'indemnisation versée par la CNÉSS (nouveau nom de la CSST) est sans égard à la responsabilité de quiconque. Il est ainsi faux de prétendre que la CNÉSS refuserait la compensation d'un accident de travail parce que vous auriez omis de marcher en pingouin ou de mettre des crampons lors de votre déplacement sur le trottoir glacé de l'école.

13. ENQUÊTE QUÉBÉCOISE SUR LE DÉVELOPPEMENT DES ENFANTS À LA MATERNELLE (EQDEM)

L'institut de la statistique du Québec (ISQ) mènera la 2^e phase de l'enquête à l'hiver 2017.

Tout d'abord, qu'est-ce que l'EQDEM?



L'Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle 2017 (EQDEM) documente le niveau de développement des enfants à cette étape de leur vie. Elle fournit un portrait national, régional et local de leur développement.

Cette enquête est née du constat selon lequel : « *la majorité des enfants arrivent à la maternelle avec la santé, les capacités et les habiletés nécessaires pour profiter pleinement de toutes les activités éducatives que le milieu scolaire offre. Par contre, d'autres ont plus de difficulté à faire leur entrée dans le monde scolaire.* »

Cette enquête s'inscrit dans le cadre d'une collaboration entre différents ministères et organismes, soit l'Initiative concertée d'intervention pour le développement des jeunes enfants (ICIDJE), dans le but de :

- ♦ Soutenir le développement des enfants québécois de 0 à 5 ans;
- ♦ Mieux préparer leur entrée au premier cycle du primaire;
- ♦ Favoriser la réussite scolaire.

Suite à la réalisation de la phase 1 en 2012, les résultats ont, entre autres, révélé que :

- ♦ Les régions de Montréal, de Laval et de l'Outaouais regroupent une proportion plus élevée d'enfants vulnérables, dans au moins un des cinq domaines de développement, comparativement aux autres régions du Québec.

Dans un rapport de l'EQDEM 2012, on nous apprend que les enfants qui ont une langue maternelle autre que le français, de même que ceux nés à l'extérieur du Canada, sont proportionnellement plus nombreux à être vulnérables dans au moins un domaine de développement que les jeunes francophones et que ceux nés au pays. Il semble se dessiner ici un double avantage en faveur des enfants de langue française natifs du Canada... et un double désavantage pour les autres.

Pour ce qui est de l'EQDEM 2017, la loi sur l'Institut de la statistique du Québec (LISQ) attribue un **caractère obligatoire** à la demande de l'ISQ.

Les organismes visés et leur personnel sont donc tenus de participer à l'EQDEM en vertu de l'article 11 de la LISQ. Des dispositions pénales sont prévues aux articles 41 et 42 de cette même loi pour toute personne ou tout organisme en infraction.

Malgré ce qui précède, le caractère obligatoire attribué à la demande de l'ISQ pour la participation à l'EQDEM ne s'applique pas aux parents des élèves concernés. Les parents peuvent refuser que l'Instrument de mesure du développement de la petite enfance (IMDPE) soit complété et transmis pour leur enfant.

Chaque refus devra être enregistré au début du formulaire en ligne de l'élève. **Le questionnaire sera considéré comme rempli.**

Les enseignantes et les enseignants du préscolaire 5 ans doivent être libérés de leur tâche d'enseignement afin de pouvoir effectuer ce travail obligatoire. Le tableau suivant résume les libérations octroyées en fonction du nombre de questionnaires à remplir :

Nombre de questionnaires à remplir	Libération octroyée
1 à 7	Une demi-journée
8 à 18	Une journée
19 et plus	Une journée et demie

Finalement, nous vous invitons à communiquer avec Julie Bossé au 450 978-1513 si vous avez des questions sur ce sujet.

Source: Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle (EQDEM) produit par la FAE (A-1617-CF-082)

14. Plan d'engagement vers la réussite éducative et respect de l'autonomie professionnelle : ATTENTION!

En cette veille d'élaboration, par la Commission scolaire de Laval, de son plan d'engagement vers la réussite, il convient de souligner l'importance de s'assurer du respect des droits et des obligations de l'enseignant prévu aux articles 19 et 22 de la Loi sur l'instruction publique. Nous vous rappelons que l'adoption du projet de loi 105 a fait en sorte de modifier l'appellation « plan stratégique » par celle de « plan d'engagement vers la réussite ».

Pour que les droits du personnel enseignant et que leur autonomie professionnelle soient respectés, il est primordial que les modalités d'intervention pédagogique énumérées tant dans le plan d'engagement vers la réussite de la CSDL que dans les projets pédagogiques des écoles soient formulées à titre d'exemple

et non de manière spécifique (voir les exemples de formulation ci-dessous). Il faut éviter le recours à des encadrements rigides afin de préserver l'autonomie professionnelle.

Les mêmes précautions doivent être prises lors de l'élaboration par les équipes enseignantes des normes et modalités d'évaluation des écoles et des centres. Il faut s'assurer de choisir une formulation souple en matière de choix d'instruments d'évaluation afin qu'ils figurent à titre d'exemple et non de manière obligatoire et contraignante.

Pour toute question sur le sujet, veuillez communiquer avec Julie Bossé au 450 978-1513.

Exemples de formulations :

Formulation	Éviter ou privilégier	Commentaires
Les enseignantes et les enseignants <u>utiliseront</u> un examen commun.	Formulation à éviter	Trop restrictif. Oblige l'ensemble du personnel à convenir d'examens communs.
Les enseignantes et les enseignants <u>pourraient utiliser</u> un examen commun.	Formulation à privilégier	Permet aux enseignantes et enseignants de convenir d'un examen commun ou non. Permet de conserver l'autonomie professionnelle.

Articles extraits de la Loi sur l'instruction publique

DROITS DE L'ENSEIGNANT

19. Dans le cadre du projet éducatif de l'école et des dispositions de la présente loi, **l'enseignant a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves** qui lui est confiée.

L'enseignant a notamment le droit :

1° **de prendre les modalités d'intervention pédagogique qui correspondent aux besoins et aux objectifs fixés pour chaque groupe ou pour chaque élève qui lui est confié;**

2° **de choisir les instruments d'évaluation des élèves qui lui sont confiés** afin de mesurer et d'évaluer constamment et périodiquement les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés en se basant sur les progrès réalisés.

OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT

22. Il est du devoir de l'enseignant :

1° de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié;

2° de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre;

3° de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne;

4° d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves;

5° de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée;

6° de prendre des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle;

6.1° de collaborer à la formation des futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière;

7° **de respecter le projet éducatif de l'école.**