

*Syndicat de l'enseignement
de Riverside*

**MANUEL DES
NOUVEAUX
MEMBRES**

2015-2016 révisé août 2015

INDEX

	<u>PAGE</u>
Le SER	2
Liste de priorité	3
Échelles de traitements	5
Relevé de salaire de l'enseignant(e)	6
Plan d'assurance maladie	8
Accidents de travail	9
Congés spéciaux	9
Congé parental	
Congé de maternité	11
Congé de paternité	15
Congé pour l'adoption	15
Régimes d'assurance	16
Tâche éducative	18
Règles: formation des groupes	20
Sécurité d'emploi	22
Affectation et mutation	25
Plan de perfectionnement	31

INTRODUCTION

Par le biais de cette brochure, nous désirons vous présenter le **SER** (Syndicat de l'enseignement de **Riverside**) ainsi que la convention collective et les politiques qui gouvernent nos vies d'enseignantes et d'enseignants. L'entente provinciale s'étendant sur plus de trois cents pages, le texte qui suit n'en constitue qu'un très bref aperçu.

L'Exécutif du SER

Steven Le Sueur
Président

Sylvia Dawson
Représentante
du primaire

Veronique Frenette
Président des
assemblées générales

**Terri Ann
Pine**
Représentante
du secondaire

**Christina
Croce**
Représentant
du primaire

Tina Giugovaz
Trésorière

**Ramona
Romanuk**
Représentante
du secondaire

Adam Velin
Conseiller syndical

Le Syndicat de l'enseignement de Riverside représente le personnel enseignant de la Commission scolaire Riverside; cette dernière le consulte lorsqu'elle a besoin de connaître l'opinion des enseignantes et enseignants. La raison d'être du syndicat est la protection du personnel enseignant de la Commission scolaire Riverside, ainsi que l'amélioration de ses conditions professionnelles, sociales et financières. Nous supervisons les clauses de la convention collective et nous assurons que les droits des enseignantes et enseignants sont respectés. La cotisation syndicale que vous versez défraie les coûts du bureau et les salaires des gens qui travaillent à protéger vos droits et qui répondent à vos questions.

Notre bureau se situe au 10, boul. Churchill Suite 201, à Greenfield Park. Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi, de 8 heures à 17 heures. Vous pouvez nous joindre par téléphone au (450) 465-2523, par télécopieur au (450) 465-8384 et par courrier électronique au rtu-ser@rtu-ser.ca ou adam.velin@rsb.qc.ca, ou visitez notre site web au www.rtu-ser.ca

Le bureau du SER
450-465-2523 - fax 450-465-8384
www.rtu-ser.ca
rtu-ser@rtu-ser.ca

Steven LeSueur
Président

Adam Velin
Conseiller syndical

**Anne
St-Pierre**
Adjointe Administrative

Liste de priorité d'emploi - Liste d'admissibilité à des contrats à temps partiels

Lorsque la commission scolaire doit combler un poste, elle doit consulter la liste de priorité et offrir le poste à la personne qui compte le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences du poste en question. Avoir son nom sur cette liste est un avantage lorsqu'on se cherche un poste.

Pour faire partie de cette liste, une enseignante ou un enseignant doit avoir obtenu un contrat au cours de deux des trois années précédentes et satisfaire aux critères de la commission scolaire. La liste est mise à jour une fois par année, au début juillet, et un exemplaire est envoyé au Syndicat de l'enseignement de Riverside. Le SER envoie alors une copie de la nouvelle liste à chaque personne dont le nom y apparaît. Toute erreur ou omission devrait immédiatement être portée à l'attention du SER. Cette liste est celle que la commission scolaire consultera pour attribuer les postes au cours de la nouvelle année scolaire.

Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut être retiré de la liste pour l'une des raisons suivantes :

- a) le refus d'une deuxième offre d'un poste au cours de la même année scolaire, sauf dans le cas de :
 - i) un congé de maternité, de paternité ou parental couvert par la Loi sur les normes du travail (I.R.Q., C.N.I.I)
 - ii) une invalidité conformément à la clause 5-10.03;
 - iii) un poste à temps plein avec le syndicat ou l'APEQ;
 - iv) non disponibilité pour une année scolaire complète indiquée par l'enseignante ou l'enseignant;
 - v) un autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Les deux contrats offerts doivent tenir compte des qualifications de l'enseignante ou de l'enseignant conformément à la clause 5-21.04 et/ou 5-21.05 de l'entente provinciale.

- b) ne pas avoir obtenu un contrat à temps partiel ou remplaçant à l'intérieur de deux (2) années scolaires consécutives;
- c) avoir reçu des évaluations écrites négatives par deux (2) administrateurs différents au cours de deux (2) des trois (3) dernières années.
- d) avoir démissionné de tout contrat en cours avec la commission.

En début d'année, la commission scolaire prépare une liste des postes à temps partiels qu'il faut combler, par ordre d'importance. Les enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de priorité auront auparavant indiqué les postes pour lesquels ils ne sont pas intéressés. La commission scolaire les appellera ensuite, par ordre d'ancienneté et en respectant les exceptions qu'ils pourraient avoir mentionnées. **Une enseignante ou un enseignant peut alors refuser le poste qui lui est offert, mais dans ce cas, elle ou il perd sa priorité pour cette ronde de contrats.**

Une enseignante qui serait en congé de maternité se verra offrir un poste, puis elle sera placée en congé de maternité et remplacée par une autre enseignante ou un autre enseignant.

Postes à temps plein vs postes à temps partiel

Une tâche éducative à 100 % peut constituer un poste à temps partiel si vous remplacez une enseignante ou un enseignant régulier en congé. Il peut aussi s'agir d'une portion d'un poste.

Par contre, les postes à temps pleins (réguliers) sont des postes qui conduisent à la permanence. Lorsqu'un tel poste se présente, il est offert à l'enseignante ou à l'enseignant qui, sur la liste de priorité, a le plus d'ancienneté et possède les

compétences requises par la tâche, même si cette personne travaille présentement dans une autre école. Elle sera engagée pour le poste à temps plein mais on lui donnera un congé pour qu'elle termine l'année scolaire où elle est pour le moment.

N.B. Les banques de congés spéciaux et de maladie, sont prorataées pour les enseignant(e) à temps partiel.

La banque de congé de maladie est prorataée pour les enseignant(e)s à la leçon et la banque de congés spéciaux est couverte par la clause 5-14.05

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

l'année scolaire 2015-2016

Échelons	Scale I
1	\$ 39 291
2	\$ 40 961
3	\$ 42 703
4	\$ 44 517
5	\$ 46 411
6	\$ 48 383
7	\$ 50 439
8	\$ 52 585
9	\$ 54 820
10	\$ 57 151
11	\$ 59 581
12	\$ 62 114
13	\$ 64 753
14	\$ 67 506
15	\$ 70 375
16	\$ 73 366
17	\$ 76 486

Suppléant(e) occasionnel (Annex XXX)

Minutes	0-60	61-150	151-210	210+
	\$39.28	\$98.20	\$137.48	\$196.40

Enseignant(e) à la leçon par période de 45 à 60 minute

catégorie	16 ou moins	17	18	19
	\$51.28	\$56.94	\$61.65	\$67.21

RELEVÉ DE SALAIRE DE L'ENSEIGNANT(E)

		1					2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11	12	13	18		
14		15	16				17				

1. Période de paie : **Pour les employé(e)s régulier(ère)s seulement.** Les jours pour lesquels les suppléant(e)s sont payé(e)s apparaissent dans la colonne « description » vis-à-vis le code de paiement.
2. Jours payés : Pour les employé(e)s régulier(ère)s, le nombre de jours dans la période de paie (habituellement 10).
3. Solde vacances : Ne s'applique pas aux enseignants.
4. Solde maladie : Solde du nombre de jours de maladie monnayables pour l'année scolaire courante.
5. Total imposable : Total des revenus imposables.
6. Total non-imposable : Total des revenus non-imposables.
7. Impôt fédéral : Impôts déduits selon les tables d'impôt fédéral.
8. Impôt provincial : Impôts déduits selon les tables d'impôt provincial.
9. R.R.Q. :
 Exemption = 134,62 \$ par paie
 Contribution = 5,25% du total imposable
 Contribution maximale annuelle = 2 630.25 \$ (2015)
 ex. (total imposable - exemption) x 5,25% = contribution par paie
10. Assurance-emploi : 1,54 % du total imposable.
 Max = 762.30 \$ par année (2015)

11. RQAP : 0,559 % du total imposable.
Max 391.30 \$ par année
12. Pension : **RREGOP** : contribution = 10.50%
exemption = 55.66 \$ **par jour travaillé** (2015)
13. Syndicat : Cotisations déduites selon le syndicat.
(0,67 % du traitement brut + l'APEQ)
14. Codes : Paiements commencent par les numéros 1 à 4
Déductions commencent par les numéros 5 à 9
15. Unités : Voir « Jours payés » #2.
16. Taux : Salaire de base/260.
Déductions : salaire de base/200.
D'autres taux peuvent s'appliquer pour la suppléance, l'enseignement aux adultes, etc.
17. Description : Explication pour chacune des banques de congé. Les absences sont déduites d'abord et remboursées par les banques, si le solde de celles-ci n'est pas à zéro.
18. Autres retenues : (à coté no. 13) **Assurances** : Selon les options choisies par l'employé(e)s. Déduites sur une période de 26 paies.
- Obligations d'épargne du Canada** : Déduites sur une période de 26 paies, soit de la première paie de décembre à la dernière paie du mois de novembre de l'année suivante.
- Caisse d'économie Strathcona** : Selon les options choisies par l'employé(e)s.
- FTQ** : Selon les options choisies par l'employé(e)s.

Congé de maladie - Assurance-salaire - Clauses 5-10.15 à 5-10.33

Au début de l'année de travail, les enseignantes et enseignants reçoivent un crédit de six (6) jours de congé de maladie dont les cinq (5) premiers seront monnayables au départ de l'enseignant(e), si non utilisés, à raison de 1/200^{ième} du traitement applicable par jour. Les enseignants et enseignantes nouveaux reçoivent chacun six (6) jours de plus, non monnayables.

Si une enseignante ou un enseignant a treize (13) jours ou moins de congé de maladie accumulés au 1er juin de n'importe quelle année, les six (6) jours restant peuvent être transférés à l'année de travail suivante sur présentation d'une demande écrite à la commission. La balance de ces six (6) jours devient alors non monnayable.

En tout temps, les six (6) jours de congé de maladie monnayables crédités au début de l'année de travail sont utilisés en premier, avant que les autres jours non monnayables portés au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant ne soient utilisés.

Pour toute période d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant a droit à:

- a. une prestation équivalente au traitement total jusqu'à concurrence du moindre des suivants: cinq (5) jours ouvrables ou les jours de congé de maladie accumulés à son crédit. (Si une enseignante ou un enseignant a moins de cinq (5) jours à son crédit, la différence est sans traitement.)
- b. au sixième jour, soixante-quinze (75) pour cent de son traitement pour une période de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité.
- c. après cinquante-deux semaines d'invalidité, soixante-six et deux tiers (66 2/3) pour cent de son traitement, pour une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines.
- d. après cent quatre (104) semaines d'invalidité, l'assurance-invalidité s'appliquera, telle que décrite ci-après, si l'enseignante ou l'enseignant a opté pour ce régime. À ce moment, si l'enseignante ou l'enseignant possède encore des jours non monnayables de congé de maladie à son crédit, ceux-ci peuvent être utilisés à cent (100) pour cent de son traitement.

Une période d'invalidité est définie comme étant une suite de périodes successives séparées par moins de sept (7) jours de travail. (Si l'enseignante

ou l'enseignant est absent pour trois (3) mois, un retour au travail de trente cinq (35) jours consécutifs sera nécessaire pour qu'une absence subséquente soit considérée comme une nouvelle période d'invalidité.)

La commission ne peut résilier ou refuser de renouveler le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant en raison de son incapacité physique ou mentale tant qu'elle ou qu'il bénéficie des prestations d'assurance-salaire prévues par la convention collective. Durant cette période, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie de l'exonération de ses contributions au régime de retraite, sans perte de ses droits.

Accident de travail - Clauses 5-10.34 à 5-10.54

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est victime d'un accident au travail, que ce soit à l'extérieur (dans la cour d'école) ou à l'intérieur de l'école, elle ou il doit le signaler immédiatement au secrétariat, là où les formulaires appropriés de la CSST sont disponibles et où les premières mesures seront prises pour soigner la blessure: administration des premiers soins, si nécessaire, ou dispositions pour transporter la personne dans un établissement de santé ou à sa résidence, aux frais de la commission scolaire.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant rencontre un représentant de la commission scolaire suite à un tel accident, elle ou il peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical, qui peut alors interrompre temporairement son travail sans subir de perte de traitement.

Les maladies professionnelles sont également garanties par la CSST et devraient être signalées immédiatement à la commission scolaire afin que les actions appropriées soient entreprises.

Il n'y a pas de réduction de la banque de congé de maladie pour les absences dues à un accident au travail ou à une maladie professionnelle, absences assurées par la CSST. Même après le retour au travail, l'enseignante ou l'enseignant continuera de recevoir les soins ou traitements demandés par la CSST sans subir de perte de traitement.

Congés spéciaux - clause 5-14.00

Ces congés payés sont octroyés aux enseignants pour cause de circonstances spécifiques spéciales.

Il y a un maximum de huit (8) jours non-cumulatifs et non monnayables qui peuvent être utilisés comme suit:

- a) en cas de décès d'un membre de la famille immédiate, un maximum de cinq (5) jours ouvrables, commençant à l'intérieur d'une semaine depuis la date du décès.

"Famille immédiate" signifie parents, beaux-parents, frères, soeurs, enfants, beaux-fils ou belles-filles, conjoints et grands-parents; ainsi que toute personne domiciliée chez l'enseignant ou l'enseignante au moment du décès.

- b) dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille: le jour des funérailles.

Si l'enseignant(e) assiste aux funérailles du décédé et que les obsèques ont lieu à une distance de plus de deux cent quarante (240) kilomètres, à partir de la résidence de l'employé(e), il/elle sera autorisé(e) à prendre un jour supplémentaire, ou deux jours supplémentaires si les funérailles ont lieu à un endroit éloigné à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres à partir de sa résidence.

- c) le baptême ou "brith" de l'enfant de l'enseignant(e): le jour de l'événement.
- d) un maximum de trois (3) jours annuellement pour congés confessionnels que l'enseignant(e) doit observer pourvu qu'il (elle) en informe l'administration de l'école par écrit, une semaine avant l'événement.
- e) le mariage du parent de l'enseignant(e), d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un enfant: le jour de l'événement.
- f) un maximum annuel de trois (3) jours pour affaires urgentes qui ne peuvent pas être menées hors des heures de travail; affaire urgente est définie comme étant un cas d'urgence qui survient et requiert une action immédiate, d'où la nécessité d'être absent du lieu de son travail. La commission acceptera les requêtes sous la rubrique de cette clause quand la raison invoquée indique qu'un cas imprévu est survenu et qu'une action immédiate devient nécessaire;
- g) le mariage de l'enseignant(e): un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour du mariage; dans ce cas, l'absence ne doit pas précéder immédiatement la période des vacances estivales, ni la prolonger.
- h) un maximum annuel de cinq (5) jours ouvrables pour couvrir:

- i) tout événement de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.); (code 07)
- ii) des conditions climatiques rendant impossible à l'enseignant(e) la rentrée au travail; (code 32)
- iii) le jour où l'enseignant(e) déménage d'une résidence à une autre; (code 73)
- iv) le jour de la convocation universitaire de l'enseignant; (code 71)
- v) rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste qui ne peuvent pas être fixés en dehors des heures de travail; (code 69)
- vi) maladie grave d'un membre de la famille immédiate. Dans le cas où l'enfant de l'enseignante ou l'enseignant est malade mais ne doit pas être hospitalisé, cette disposition s'applique après que l'enseignante ou l'enseignant ait épuisé sa banque annuelle de congés de maladie selon la clause 5-14.06. (code 13)

En sus des huit (8) jours ouvrables alloués pour les raisons déjà citées, la commission accordera des congés spéciaux quand l'enseignant(e)

- a) doit se présenter et subir des examens d'admission ou de contrôle dans une institution éducative reconnue par le Ministère;
- b) doit agir comme juré ou comme témoin pour un cas dans lequel il/elle n'est pas intimé(e);
- c) est mis en quarantaine par le département de la santé communautaire;
- d) à la requête spécifique de la commission, doit subir un examen médical additionnel à celui légalement requis.

De plus, la commission peut octroyer un congé spécial pour toute autre raison considérée valable.

Congé parental

Section I - Congé de maternité - clauses 5-13.06 à 5-13.29

Un dépliant au sujet du congé de maternité, avec les lettres type, est disponible aux bureaux du SER

Principes généraux

Les enseignantes titulaires d'un contrat ont droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines. Les vingt et une semaines doivent être

consécutives et inclure la date prévue pour l'accouchement (même si cette date est durant l'été). Une seule exception peut interrompre la nature consécutive des semaines de congé : si l'enfant doit demeurer hospitalisé après sa naissance, la mère peut retourner au travail et reprendre son congé de maternité lorsque son enfant quittera l'hôpital.

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit fournir à la commission scolaire un préavis écrit d'au moins deux semaines. Le préavis devrait être accompagné d'un certificat médical attestant la date prévue pour la naissance. Nous vous conseillons de faire une copie de ce certificat médical.

À condition que l'enseignante soit admissible à des prestations du RQAP, les vingt et une semaines sont payées à environ 93 % du salaire total. Ce montant est réparti comme suite : une période de dix-huit semaines de prestations RQAP pour congé de maternité la partie qui reste provient de la commission scolaire. Après dix-huit semaines de congé de maternité, l'enseignante doit faire la demande de prestations parentales pour combler les trois dernières semaines du congé de vingt et une semaines.

L'enseignante doit faire sa demande de prestations de la RQAP juste avant ou pendant la première semaine de son congé. L'enseignante peut téléphoner au bureau du SER pour qu'on l'aide à remplir le formulaire de demande de prestations. L'enseignante doit rapidement faire parvenir à la commission scolaire le talon détachable du premier chèque de la RQAP, afin de prouver le montant des prestations qu'elle reçoit.

Les vingt et une semaines de congé de maternité permettent d'accumuler du service; c'est-à-dire qu'une enseignante pourra gravir un échelon salarial lors de la prochaine année scolaire à condition que le nombre de jours de travail compris dans la période de vingt et une semaines, ajoutés au nombre de jours travaillés durant la même année scolaire, totalisent au moins quatre-vingt-dix jours.

De quoi se compose le salaire d'une enseignante en congé de maternité?

Pour les premières dix-huit semaines, le traitement de l'enseignante est une combinaison des prestations de la RQAP et de son salaire régulier moins 7 % de 1/200 pour chaque jour ouvrable. Le traitement des trois dernières semaines est versé par la commission scolaire et la RQAP. La déduction de 7 % de 1/200 s'explique par le fait que l'enseignante en congé de maternité est exemptée de payer les cotisations au régime de retraite, bien qu'elle en reçoive les bénéfices.

Prolongations du congé de maternité avec traitement versé par la commission scolaire :

L'enseignante dont le congé de vingt et une semaines englobe une partie des vacances d'été peut profiter d'une extension équivalente de son congé, avec traitement versé par la commission scolaire, jusqu'à concurrence de quatre semaines. Autrement dit, l'enseignante dont les vingt et une semaines arrivent à échéance le 28 juillet pourrait prendre quatre semaines additionnelles, avec traitement, au début de la prochaine année scolaire. De même, l'enseignante qui accouche, et par conséquent débute son congé de maternité le 1er août, pourra ajouter quatre semaines de congé avec traitement, à l'expiration des vingt et une semaines, en décembre. Dans ce dernier cas, si les quatre semaines en question coïncident avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre semaines d'extension.

Cette période d'extension de quatre semaines avec traitement compte au niveau du service, et contribue à déterminer si l'enseignante a accumulé quatre-vingt-dix jours de service durant l'année pour passer à l'échelon salarial suivant.

À l'expiration du congé avec traitement, l'enseignante peut allonger son congé davantage tout en recevant son salaire de la commission scolaire en utilisant en tout ou en partie les journées de congés de maladie encore en banque. Ces journées ne comptent pas en regard des jours de service accumulés.

Prolongations du congé de maternité sans traitement de la commission scolaire :

À l'expiration du congé avec traitement, qui peut être de vingt et une ou vingt-cinq semaines, ou mêmes plus si l'enseignante utilise des journées de congé de maladie, l'enseignante peut prolonger son congé jusqu'à la fin de l'année scolaire, et pour deux années encore, sur une base annuelle, sans recevoir de traitement de la commission scolaire. L'enseignante qui décide de prolonger son congé au-delà de la période avec traitement doit donner un préavis de deux semaines.

Au cours de ces périodes d'extensions sans traitement, l'enseignante a le droit de retourner au travail à temps complet, n'importe quand entre la fin du congé avec traitement et la fin de décembre ou la fin de juin (selon la partie de l'année dans laquelle se situe le congé avec traitement), de septembre à décembre ou de janvier à juin. Elle peut ensuite reprendre le congé sans traitement jusqu'à la fin de la période d'extension ou jusqu'à ce qu'elle décide de retourner au travail, au cours d'une période de temps subséquente, selon le cas. L'enseignante qui désire se prévaloir de cette option doit en aviser la commission scolaire à l'intérieur du délai prescrit par la convention collective (c'est-à-dire un préavis de deux semaines pour la première année et de trois mois pour la seconde année).

Enfin, en plus de toutes les options qui s'offrent à une enseignante qui a terminé son congé de maternité avec traitement, il existe une disposition qui permet à une enseignante de prendre jusqu'à trente-quatre semaines de congé sans traitement; l'enseignante en détermine tant le début que la fin, en autant que la totalité des semaines se trouve avant le premier anniversaire de la naissance. L'enseignante qui choisit cette option n'a alors pas accès aux options présentées dans les deux paragraphes précédents.

Durant toute période d'extension sans traitement, l'enseignante a le droit de faire une demande de prestations d'assurance-chômage (qui constitue une indemnité «parentale», par opposition à l'indemnité «de maternité»). Ces prestations sont versées seulement durant la première année suivant la naissance.

Congé de maternité à temps partiel, sans traitement:

Pour les périodes d'extensions qui suivent l'expiration du congé de maternité avec traitement, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé partiel, c'est-à-dire 50 % de sa tâche éducative, l'équivalent de 2-1/2 journées par semaine.

Congés pour visites médicales reliées à la grossesse:

L'enseignante enceinte reçoit une banque de quatre journées pour les rendez-vous médicaux reliés à la grossesse. Elle peut utiliser ces jours par demi-journées ou par journées entières. Le traitement est maintenu jusqu'à concurrence de l'utilisation des quatre journées en banque. Sur les formulaires d'absences, l'enseignante doit inscrire le code 42.

Protection de l'enfant à naître:

L'enseignante enceinte dont les conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître est en droit de demander une affectation provisoire.

Des questions?

Ce résumé ne prétend pas couvrir toutes les différentes possibilités en ce qui concerne les congés parentaux. Nous encourageons vivement les enseignantes et enseignants à prendre rendez-vous avec nous, au bureau du SER, pour obtenir des informations pertinentes sur les congés de maternité.

Voir aussi www.rtu-ser.ca

SECTION II - Le congé de paternité

Un enseignant peut prendre jusqu'à cinq journées de congé de paternité payées. Les journées n'ont pas à être consécutives mais doivent être prises durant la période comprise entre le début du travail prénatal et la quinzième journée après le retour à la maison de la mère ou de l'enfant.

Un enseignant peut également prendre un congé de paternité payée pour se prévaloir des cinq semaines de congé de paternité prévues au RQAP. Ces semaines devraient être consécutives.

SECTION III - Le congé d'adoption

Un/e enseignant/e a droit à 5 semaines de congé avec traitement aux fins d'adoption. Si les deux conjoints sont au service des secteurs public ou parapublic (Québec), le conjoint qui ne prend pas le congé de 5 semaines avec traitement a droit à un congé de 5 jours avec traitement.

Dans le cas d'un conjoint qui désire prendre le congé de 5 semaines, il est souvent impossible de donner un préavis de 2 semaines, compte tenu du fait que la date de réception de l'enfant est indéfinie. La Commission devra alors être avisée grosso modo de la situation et des dates les plus précises aussitôt qu'elles sont connues.

Un/e enseignant/e a également droit de prolonger son congé d'adoption sans traitement (comme dans le cas d'un congé de maternité) qui peut être partagé entre les conjoints en autant que les deux soient au service des secteurs public ou parapublic (Québec) et que la fin de la période de congé de l'un marque le début de l'autre.

RÉGIMES D'ASSURANCE

1. Assurance-maladie (obligatoire)

La participation au régime d'assurance-maladie de L'Industrielle Alliance (1-877-422-6487) est obligatoire pour chaque enseignante ou enseignant qui ne pourra fournir une preuve d'adhérence à un régime similaire à titre de personne à charge.

Des dépliants d'information sur les dispositions du régime d'assurance-maladie sont disponibles à la commission scolaire.

Pour effectuer un changement ou pour adhérer au régime d'assurance-maladie, lorsque l'enseignante ou l'enseignant n'est plus assuré à titre de personne à charge, il est nécessaire de compléter les formulaires appropriés au département des ressources humaines, à la commission scolaire.

Après sa retraite, un membre du SER peut conserver son régime de groupe d'assurance-maladie en devenant associé ou membre à vie de l'APEQ.

2. Assurance-vie (facultative)

L'Industrielle Alliance offre aux enseignantes et enseignants un régime d'assurance-vie à taux concurrentiel. La cotisation est directement retenue sur le chèque de paie.

Cette assurance est disponible en tranches de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$). Les six (6) premières tranches ont un coût fixe tandis que celui des quatre autres tranches disponibles varie selon l'âge de l'assurée ou de l'assuré. Une nouvelle ou un nouvel employé peut obtenir jusqu'à trois (3) tranches (soixante-quinze mille dollars - 75 000 \$) sans preuve médicale d'assurabilité.

Suivant ce régime, les enseignantes et enseignants peuvent aussi assurer la vie de leur conjoint pour dix mille dollars (10 000 \$) et des enfants à charge pour cinq mille dollars (5 000 \$) chacun, pour un montant additionnel.

Les tarifs des différents régimes d'assurances varient d'une année à l'autre et sont disponibles au bureau du syndicat.

3. Assurance-invalidité de longue durée - (obligatoire)

Pour la plupart des enseignants et enseignantes, cette assurance salaire fournie par L'Industrielle Alliance est obligatoire. Seuls les membres du RRE, ou les membres du RREGOP qui sont à deux ans de leur retraite, ainsi que les enseignants et enseignantes à temps partiel en sont exemptés. L'assurance invalidité de longue durée débute lorsque les 104 jours d'assurance salaire garantis par la convention collective viennent à échéance; elle verse 50 % du

salaire qui aurait été celui de l'enseignant ou de l'enseignante au moment du début des prestations.

Les prestations sont indexées jusqu'à concurrence de 5 % par année. Il s'agit d'un revenu non imposable, mais réduit au point où les autres prestations d'invalidité qui proviennent d'autres sources portent le revenu total du ou de la bénéficiaire à un montant excédant 90 % de ce qu'aurait été son salaire net.

La couverture du Régime de retraite des enseignants (RRE) comprend également des prestations d'invalidité; les enseignants et enseignantes qui ont vingt-cinq ans de service sous ce régime devraient donc considérer se retirer de l'assurance invalidité de longue durée. En effet, s'ils devenaient invalides après vingt-cinq ans de service donnant droit à une pension, ils ne retireraient pas beaucoup d'avantages de l'assurance invalidité de longue durée de la SSQ.

6. Assurance décès et mutilation accidentels - (facultative)

L'Industrielle Alliance, compagnie d'assurance-vie, offre aux enseignantes et enseignants une assurance facultative personnelle contre les accidents. La cotisation est directement retenue sur le chèque de paie.

TÂCHE ÉDUCATIVE
- pour les enseignants(es) à temps plein -

27 heures (1620 minutes) de présence + 5 heures
[8-6.02]
(2916 minutes par cycle de 9 jours + 540 minutes)

un maximum de 23 heures (1380 minutes)
au niveau primaire ou pré-scolaire, ou

**Le temps moyen au niveau de la commission
consacré à la présentation de cours**

20 heures et 30 minutes (1230 minutes)
au niveau primaire [8-7.03]

(voir page suivante)

17 heures et 5 minutes (1025 minutes)
au niveau secondaire [8-7.03]
(1845 minutes par cycle de 9 jours)

20 heures (1200 minutes) au niveau secondaire
consacré à des activités visées à la clause 8-7.02 b et c
(2160 minutes par cycle de 9 jours)

Pour les spécialistes au primaire qui doivent rencontrer de 26 à 27 groupes différents par semaine le temps max. pour **A** est de 1140 mins/sem., pour **B** de 1290 mins; avec plus de 27 groupes, ces maximums deviennent 1110 mins et 1260 mins respectivement. (8-7.04)

Calcul de la tâche

A présentation de cours + supervision
d'activités étudiants à l'horaire des élèves

+

B foyer + la surveillance rotative +
l'encadrement + la récupération

+

C les obligations professionnelles + 1 + 2
+ les récréations* + le temps de voyagerⁱ
+ travail personnelles

1 une maximum de 25 mins/jour si ce temps est requis par la direction de l'école (8-6.06 Section II)

2 On peut compter le temps non-assigné dans la présence.

* sauf entente contraire de l'enseignant(e)

i enseignant(e) itinérant(e) 8-6.06 Section I (g)

L'enseignant(e) doit recevoir un préavis suffisant de tout changement dans la répartition de ces 27 heures pour permettre l'enseignant(e) d'être présent.

S'il s'agit d'un changement permanent, l'enseignant(e) doit avoir été consulté et à défaut d'entente, le préavis doit être d'au moins 5 jours.

(Pour les réunions du personnel ou les rencontres parents-enseignantes ou enseignants ainsi que les journées portes ouvertes, consultez l'entente locale, au chapitre 8-8.05, section III.)

Les enseignantes et enseignants du préscolaire et du primaire doivent avoir au moins une période de trente minutes par jour consacrée à la préparation. (Entente locale, 8-11.03)

NOTE : Les enseignantes et enseignants doivent regarder avec beaucoup d'attention toute proposition concernant la tâche éducative. Communiquez avec votre syndicat (450-465-2523). Des règles et des procédures s'appliquent.

RÈGLES: FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES

Groupes ordinaires et classes spéciales

Les maximums et les moyennes d'élèves par groupe sont énumérés à la clause 8-4.02 et annexe XIII. Les maximums s'appliquent à chaque groupe. Les moyennes sont calculées pour l'ensemble de la commission scolaire.

CATÉGORIES D'ÉLÈVES	Moyenne	Maximum
PRÉSCOLAIRE		
Maternelle (5 ans)	18	20
PRIMAIRE		
Première année*	20	22
Deuxième année*	22	24
Autres années du primaire	24	26
Zone défavorisé (Voir Annexe XXII)	18	20
SECONDAIRE		
IAT, Écon familiale	20	23
Formation générale sec 1 et 2	26	28
Secondaire 3 à 5	27	29

Lorsque des élèves inadaptés sont intégrés dans une classe régulière, il peut être nécessaire d'appliquer certains facteurs de pondération pour calculer le nombre d'élèves par groupe. Si les élèves inadaptés sont classés comme ayant des troubles de comportement, ils doivent être pondérés au moment du calcul du nombre d'élèves par groupe. Les élèves inadaptés de toutes les autres catégories sont pondérés seulement si aucun service de soutien n'est accordé à l'enseignant(e) ou si la commission décide de les pondérer en plus d'accorder des services de soutien. La formule de la pondération se trouve à l'Annexe XIX.

Lorsqu'une classe spéciale contient plus d'une catégorie d'élèves inadaptés, le maximum et la moyenne d'élèves de ce groupe sont calculés conformément à l'Annexe XVIII.

Dans tous les cas, les élèves de l'adaptation scolaire sont définis en fonction des catégories et définitions données à l'Annexe XXXI.

Groupes combinés (niveau primaire)

Pour ces groupes, la compensation pour dépassement du nombre d'élèves est calculée à compter de la moyenne au lieu du maximum. Lorsque différentes moyennes s'appliquent à un groupe d'élèves, la plus petite moyenne est utilisée (8-4.06 g).

Les autres règles concernant la formation des groupes combinés sont énoncées à la clause 8-4.06.

Formation professionnelle

Les maximums et les moyennes d'élèves par groupe sont énumérés à la clause 13-15.05. Les maximums s'appliquent à chaque groupe. Les moyennes sont calculées pour l'ensemble de la commission scolaire.

Lorsque des élèves inadaptés sont intégrés dans une classe de formation professionnelle, il peut s'avérer nécessaire d'appliquer certains facteurs de pondération pour calculer le nombre d'élèves par groupe. Les élèves inadaptés sont pondérés seulement si aucun service de soutien n'est accordé ou si la commission décide de les pondérer en plus d'accorder des services de soutien.

Lorsqu'un enseignant de la formation professionnelle enseigne un cours complémentaire qui fait partie de la formation générale du secondaire, le nombre d'élèves par groupe de la clause 8-4.04 s'applique.

Dépassement des maximums

La commission ne peut dépasser les maximums que pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

- le manque de locaux dans l'école (la commission scolaire),
- le nombre restreint de groupes dans l'école,
- la carence de personnel qualifié disponible,
- la situation géographique de l'école.

Compensation pour dépassement des maximums par groupe

L'enseignant qui enseigne à un groupe d'élèves dont le nombre dépasse le maximum au 15 octobre ou après cette date, a droit à une compensation monétaire applicable à compter du moment où telle situation de dépassement a existé selon la formule prévue à l'Annexe XXI. Le calcul est fait par ordinateur selon la description du groupe. L'enseignant ou enseignante peut demander une copie de cette description.

Le dépassement qui n'existe plus au 15 octobre, ne donne droit à aucune compensation.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les dispositions de la sécurité d'emploi, Article 5-3.00, ne couvrent que les enseignants réguliers permanents. Le fonctionnement du système est basé sur l'ancienneté et la catégorie de l'enseignement.

Que veut dire **ancienneté**?

L'ancienneté est une période de temps continue durant laquelle vous avez été à l'emploi de la commission. Cette période est calculée en termes d'années et de fractions d'années. **Ce n'est pas** le nombre d'années dans une certaine école ou une catégorie quelconque.

Comment la commission distingue-t-elle des enseignants qui ont la même ancienneté?

Si deux ou plusieurs enseignants possèdent la même ancienneté, ce sont les années d'expérience à l'enseignement qui sont prises en considération comme moyen subsidiaire. Si, après cette étape, il reste des enseignants avec une ancienneté égale, alors on fait usage du nombre d'années de scolarité comme subsidiaire.

Que veut dire une **catégorie** ou **sous-catégorie**?

Une catégorie ou sous-catégorie est similaire à une "discipline" d'enseignement; par exemple, l'éducation physique représente une catégorie.

Comment les catégories et les sous-catégories sont-elles établies?

Au début de chaque année scolaire, la commission scolaire, après consultation avec le syndicat, établit ses catégories et ses sous-catégories pour l'année.

Quand y a-t-il un **surplus de personnel**?

Il y a surplus de personnel lorsque le nombre total d'enseignants réguliers, dans une catégorie ou sous-catégorie, est plus grand que le nombre total d'enseignants réguliers, requis pour l'année scolaire suivante.

Qu'arrive-t-il quand il y a un surplus de personnel?

La commission identifie au niveau de la commission scolaire, le nombre excédent des enseignants pour chaque catégorie ou sous-catégorie. Les enseignants sont identifiés comme excédents, d'après le montant décroissant d'ancienneté. Ceci représente la liste 1.

Est-ce que les enseignants qui sont excédentaires dans leurs écoles sont considérés automatiquement excédentaires au niveau de la commission scolaire?

Non! Certains de ces enseignants ne seront pas inscrits sur la liste 1. Ils seront mutés à d'autres postes vacants ou aux postes occupés par quelqu'un sur la liste 1.

Quand peut-on savoir quel sera notre statut pour l'année suivante?

Avant le 1er juin, la commission scolaire informe l'enseignant visé, par écrit, de tout changement dans son statut.

N.B. Ceux jouissant de la permanence sont mis en disponibilité; ceux sans permanence sont non rengagés.

Que veut dire **permanence**?

La permanence est acquise par un enseignant qui a enseigné avec un contract d'engagement à temps plein pour la commission scolaire pendant deux ans de service continu ou bien celui qui a été muté d'une autre commission scolaire à la nôtre sous la rubrique des dispositions de la sécurité d'emploi. NOTE : Ni un remplacement à 100 % ni un contrat à temps partiel ne conduisent à la permanence.

Vérifiez la section des affectations et mutations pour de plus amples renseignements quant aux procédures que la commission doit suivre.

Les deux documents suivants de l'APEQ contiennent d'importants renseignements:

Les droits et obligations d'un enseignant en disponibilité

Les droits de l'enseignant non-rengagé pour cause de surplus

PLAN DE REGROUPEMENT - PRIMAIRE

2015-2016

L'ENSEIGNEMENT EN ANGLAIS

General Subjects
English Language Arts
Physical Education and Health
Music
Visual Arts
Drama
Dance
Special Education
Computer Science

L'ENSEIGNEMENT EN FRANCAIS

French Immersion
French Second language
Education Physique et santé
Musique
Arts plastiques
Art dramatique
Danse
Enfance inadaptée
Informatique

PLAN DE REGROUPEMENT - SECONDAIRE
2015-2016

L'ENSEIGNEMENT EN ANGLAIS

Computer Science	Mathematics
Dance - Sec	Music
Drama	Science and Technology
English Language Arts	POP
Ethics and Religious Culture	Physical Education and Health
Guidance	Special Education
Human Sciences	Visual Arts
Home Economics	

L'ENSEIGNEMENT EN FRANÇAIS

Français	Français langue seconde
Sciences humaines	Spanish
Sciences et technologie	Éthique

PLAN DE REGROUPEMENT - FORMATION PROFESSIONNELLE
2015-2016

Accounting	Professional Sales
Masonry - Bricklaying	Secretarial Studies
Health Care	Starting a New Business
Pharmacy Technical Assistance	

PLAN DE REGROUPEMENT - ÉDUCATION AUX ADULTES
2015-2016

Computers	Natural Sciences
English Language Arts	Personal & Social Development
English Second Language	Physical Education
French Second Language	Resource
Human Sciences	Social Integration
Mathematics	Sociovocational Integration
Spanish	Visual Arts

AFFECTATION ET MUTATION

Définitions:

- a) La partie d'enseignement d'une affectation est la catégorie ou la sous-catégorie à laquelle l'enseignant(e) est affecté(e) durant la majeure partie de son horaire d'enseignement dans une école donnée.
- b) Une ré-affectation volontaire est un changement d'affectation dans l'école telle que demandée par la direction de l'école ou l'enseignant(e) et acceptée réciproquement.
- c) Une ré-affectation obligatoire est un changement d'affectation à l'intérieur d'une école telle que donnée par la direction de l'école. L'avis de ré-affectation obligatoire est donné, par écrit, par la direction de l'école à l'enseignant(e), en y indiquant les raisons. Cet avis est normalement donné 2 semaines avant la réaffectation.
- d) Une mutation volontaire est une mutation acceptée mutuellement telle que demandée par l'enseignant(e) ou par la commission. La commission la confirme, par écrit, avec une copie au syndicat.
- e) Une mutation obligatoire est une mutation d'école rendue nécessaire pour une des raisons suivantes:
 - 1) due par exception, et comme solution à des circonstances particulières déterminées par la commission en consultation avec le syndicat;
 - a) la promotion d'une enseignante ou d'un enseignant à un poste de responsabilité accrue;
 - b) un manque de personnel qualifié dans une école donnée;
 - c) un problème particulier
 - 2) une baisse du nombre d'élèves recevant l'enseignement dans la catégorie ou sous-catégorie d'après le plan de regroupement à laquelle l'enseignant(e) est attaché(e). Aucun(e) enseignant(e) n'est muté(e) à cause de cette raison après le 15 octobre.

La commission avise l'enseignant(e) par écrit qu'il/elle est sujet(te) à une mutation obligatoire.

Principe général:

La direction de l'école et la commission réunissent les affectations partielles à l'intérieur de la même école et des postes à temps partiel dans les différentes écoles où cela s'avère possible (5-21.11).

Information:

Le SER reçoit toute l'information et tous les documents nécessaires.

A. Les étapes à suivre dans le cas de la fermeture totale ou partielle d'école incluant le recoupage des limites de l'école. Celles-ci s'appliquent uniquement si les élèves touchés sont transférés à une autre école de la commission.

Avant le 7 février

1. La commission identifie les écoles qui seront totalement ou partiellement fermées, et les écoles qui recevront ces élèves, ainsi que le nombre et le niveau des élèves touchés par cette fermeture (5-3.09c).
2. La commission détermine le nombre et le genre de postes, en se basant sur le déplacement projeté d'élèves (5-3.09d).
3. La commission affiche dans chaque école, qui sera totalement ou partiellement fermée, la liste des postes (5-3.09e).

Jusqu'à la fin du mois de février

4. Les enseignants(es) des dites écoles ont cinq jours ouvrables pour aviser, par écrit, la direction de l'école de leurs préférences, en utilisant une copie de l'Annexe "E" (5-3.09f).
5. La commission décide de la mutation des enseignants(es), en respectant les principes suivants:
 - a) les enseignants(es) sont mutés(es) de l'école qui envoie ses élèves aux écoles qui reçoivent ces élèves;
 - b) les enseignants(es) sont mutés(es) d'après les préférences mentionnées et l'ancienneté;
 - c) si trop peu d'enseignants(es) font une demande pour une école en particulier, les enseignants(es) sont mutés(es) selon l'ordre inverse

d'ancienneté après avoir tenu compte des préférences exprimées pour ladite école et les critères d'affectation (5-3.09g).

6. A condition que ceci respecte la préférence indiquée par l'enseignant(e) et rencontre les exigences requises du poste donné, la commission peut réaffecter ou muter deux ou plusieurs enseignants(es) à une autre catégorie ou sous-catégorie ou à une autre école d'accueil. (5-3.09h).

Avant le 1er mars

7. La commission avise les enseignants(es) de leur mutation provisoire. Aux fins de la déclaration du surplus, maintenant ils/elles sont considéré(es) en tant que membres du personnel de l'école d'accueil (5-3.09i,j).

B. Étapes à suivre chaque année, suivant celles dans la Section A si nécessaire:

Procédures pour la déclaration de surplus

Avant le 30 avril

1. La direction, après consultation des enseignantes et enseignants, informe la commission scolaire des besoins en personnel, suivant certains critères. (5-3.10)
2. La commission identifie les besoins provisoires en personnel pour l'année scolaire suivant, par catégorie ou sous catégorie. (5-3.10)
3. La commission identifie l'excédent de personnel, selon l'ancienneté, par ordre inverse, par catégorie ou sous-catégorie. Ceci représente la liste N° 1 (5-3.11). Ces enseignants(es) sont susceptibles(es) d'être déclarés en surplus avant le 1er juin.
4. La direction de l'école informe le Conseil d'école quant aux besoins provisoires en personnel pour l'école. Cette information consiste en une liste préliminaire du nombre des postes (à plein temps ou à temps partiel) prévu par catégories et sous-catégories ainsi que le nombre de postes vacants (à plein temps ou à temps partiel) prévu par catégories et sous-catégories (5-3.12, 5-21.12**).
5. La direction de l'école détermine les enseignants(es) excédentaires, par catégorie ou sous-catégorie, selon l'ordre inverse d'ancienneté. La direction tente de combler les besoins en personnel par la ré-affectation des

enseignants(es) dans l'école. La direction tient compte des critères d'affectation en respectant l'ancienneté et les préférences. La priorité est donnée aux enseignants(es) excédentaires sauf si une ré-affectation volontaire permet l'affectation d'un(e) enseignant(e) excédentaire qui n'aurait pas de poste autrement.

Les enseignants(es) qui restent excédentaires après ce processus représentent la liste des excédents de l'école (5-3.13, 5-21.14).

6. La direction de l'école informe les enseignants(es) excédentaires, par écrit, qu'ils sont excédentaires et sujets à une mutation obligatoire à une autre école (5-21.15a).
7. La commission affiche (dans chaque école) la liste provisoire des postes vacants dans la commission (5-21.15a).
8. Au cours des cinq jours ouvrables qui suivent la date d'affichage de la liste des postes vacants:
 - a) Les enseignants(es) qui sont excédentaires dans l'école, informent le directeur, par écrit, de leur choix de postes, faisant usage d'une copie du formulaire prévu à l'Annexe "F" (5-21.16a). La direction de l'école détient des exemplaires de ce formulaire.
 - b) Tout(e) autre enseignant(e) (mutation volontaire) peut se présenter pour ces postes vacants. La même procédure est suivie, comme prescrit, par les enseignants(es) excédentaires dans l'école (5-21.16b).
 - c) La direction de l'école accuse réception des requêtes provenant des B8a et B9b en faisant usage du formulaire Annexe "F" (5-21.16c).

Avant le 18 mai

9. a) La commission pourvoit aux postes vacants, avec les enseignants(es) ayant la capacité, qui sont excédentaires aux écoles ou par les mutations volontaires. Cette opération se fait suivant l'ordre d'ancienneté (5-21.17).
10. Les enseignants(es) qui sont encore excédentaires à l'école, après l'étape B9, déplacent ("bump") les enseignants(es) dans leur propre catégorie ou sous-catégorie, si ces derniers sont inscrits dans la liste N° 1 (liste des excédents de la commission) mais n'ont pas été déclarés excédentaires à l'école (5-3.15).

11. Les enseignants(es) qui sont encore excédentaires dans une école après les étapes B9 et B10, déplacent les enseignants(es) qui n'ont pas la permanence et ceux de la liste N° 1 des enseignants(es), et ce dans n'importe quelle catégorie ou sous-catégorie (5-3.16).
12. La commission s'efforce de replacer les enseignants(es) qui ont le plus d'ancienneté, qui ont été déclarés(es) excédentaires au niveau de l'école, dans des postes qui génèrent une affectation complète dans un immeuble scolaire et cela d'après les préférences de l'enseignant(e) (5-21.18).

Avant le 1er juin

13. La commission notifie, par écrit, les enseignants(es) qui ont été mutés(es) dans une autre école (5-3.18, 5-21.20). Ceci se réfère aux enseignants(es) qui ont été placés(es) durant les étapes B9, B10, B11 et B12.
14. La commission affecte à la suppléance régulière, les enseignants(es) qui ne figuraient pas sur la liste n° 1, et qui n'ont pas été placés(es) à un poste, en vertu des étapes B9, B10 ou B11 (5-3.19).
15. Les enseignants(es) ayant leur permanence et figurant sur la liste n° 1 qui n'ont pas un poste pour l'année scolaire suivante, sont mis(es) en disponibilité; ceux qui n'ont pas la permanence et qui n'ont pas de poste, sont non-rengagés(es) pour le 1er juillet. Les enseignants(es) qui n'ont pas la permanence sont non-rengagés(es) aussi si un(e) enseignant(e) en disponibilité à la commission ou, s'il (si elle) est référé(e) par le Bureau, à une autre commission, peut combler le poste. Ces enseignants(es) sont notifiés en ce sens par la commission avant le 1er juin (5-3.21, 5-3.22, 5-3.23).

Après le 1er juin

16. Deux enseignants(es) ou plus peuvent échanger leurs affectations et leurs écoles pour l'année scolaire suivante, avec l'accord du/de la directeur/trice des ressources humaines et de la direction des écoles. Celles-ci sont considérées comme des mutations volontaires (5-21.23b).

Au cours du mois de juin

17. La direction de l'école informe les enseignants(es), par écrit, du volet "enseignement" de leur affectation pour l'année suivante (5-21.21).

18. Les enseignants(es) en disponibilité ainsi que les enseignants(es) qui seront en disponibilité ou affectés(es) à la suppléance régulière à partir du 1er juillet sont informés(es) par la commission de leur affectation provisoire et de leur école (5-21.22).

Avant le premier jour de classe

19. L'enseignant(e) excédentaire qui a été affecté(e) ailleurs et qui rencontre les exigences requises pour ce poste, reçoit le choix de retourner à son école d'origine pour combler un poste vacant. Si deux enseignants(es) ou plus rencontrent les exigences requises, le choix est donné en respectant l'ancienneté (5-21.24). Jusqu'à une semaine avant le premier jour ouvrable de l'année l'enseignant(e) doit donner la réponse dans un délai de 72 heures. Par la suite, l'enseignant(e) doit donner la réponse dans un délai de 24 heures.

Jusqu'au 15 octobre

20. La commission scolaire peut imposer une mutation à la suite d'une diminution du nombre d'élèves. (5-21.09b 2).

C. Changements qui peuvent arriver d'un moment à l'autre:

1. Avec l'assentiment du/de la directeur/trice des ressources humaines et de la direction des écoles concernées, deux enseignants(es) ou plus peuvent échanger temporairement leurs affectations durant une période qui ne dépasse pas une année scolaire. Ces enseignants(es) sont considérés(es) comme étant un emprunt et conservent les liens à l'école et à la catégorie antérieures (5-21.26).
 2. Une ré-affectation ou une mutation volontaire* (5-21.08b, 5-21.09a).
 3. Une ré-affectation obligatoire après un avis écrit, normalement donné deux semaines avant la ré-affectation (5-21.08c).
 4. Une mutation obligatoire rendue nécessaire par des circonstances atténuantes telles que déterminées par la commission en consultation avec le syndicat (5-21.04b 1).
- **Si un(e) enseignant(e) demande une mutation volontaire pour l'année scolaire suivante, les procédures pour la déclaration de surplus doivent être respectées (5-21.23a).**

PLAN DE PERFECTIONNEMENT

(selon le Manuel)

Politiques relatives aux frais de scolarité

L'admissibilité au remboursement.

- A.1 Seuls les enseignants ayants des contrats régulier ou à temps partiel couverts par la convention collective sont admissibles au remboursement de leurs frais de scolarité pour les cours réussis.
- A.2 Les enseignants **ne sont pas admissibles** au remboursement des frais de scolarité pour les cours qu'ils ont réussis **avant** d'obtenir un contrat avec cette commission scolaire.
- A.3 Les enseignants ayant signé un contrat à temps partiel sont admissibles au remboursement de leurs frais de scolarité au prorata de ce dernier.
- A.4 Les enseignants en congé sabbatique à traitement différé sont admissibles au remboursement selon les mêmes critères que les enseignants qui ne sont pas en congé.
- A.5 Les enseignants en tout autres congés ne sont pas admissibles aux fonds du Comité de perfectionnement.

Veillez noter que les enseignants dont le ministère de l'Éducation rembourse les frais de scolarité ne sont pas admissibles au remboursement venant des fonds du Comité de perfectionnement.

Les types de cours

Il y a deux catégories de cours pour lesquels les frais de scolarité sont remboursés:

- I. **Cours au CÉGEP ou à l'université au Québec, et permettant une modification des années de scolarité sans nécessairement modifier la classification.**
- A.6 Le Comité de perfectionnement compte des demandes de remboursement des cours suivis à l'extérieur du Québec à condition que l'enseignant en fasse la demande avant le début du cours, et que le cours soit reconnu par une université au Québec. Le montant du remboursement

des frais de scolarité sera basé sur le coût d'un cours similaire qui aurait pu être offert dans un Cégep ou une université au Québec et selon les critères établis par le Comité de perfectionnement.

- A.7 Les frais de scolarité des cours dans des champs ou des matières qui sont enseignées dans les classes régulières, ou qui pourraient faire partie du curriculum, sont remboursés à 60% des frais, jusqu'au maximum indiqué à l'Annexe VI
- A.8 Les frais de scolarité des cours dans des champs ou des matières qui ne sont pas enseignées dans les écoles régulières, ou qui ne pourraient pas faire partie du curriculum comme l'administration, le tourisme, etc., sont remboursés à 30% des frais, jusqu'au maximum indiqué à l'Annexe VI.

II. Les cours non crédités qui sont reconnus par le Comité de perfectionnement.

- A.9 Le C. de p. étudiera les demandes de remboursement pour des cours d'informatique jusqu'au maximum indiqué à l'Annexe VI.
- A.10 Le C. de p. considérera un remboursement de 60% des frais de scolarité des cours dans des champs ou des matières qui sont enseignées dans les classes régulières, ou qui sont susceptibles de l'être, jusqu'au maximum indiqué à l'Annexe VI.

Les procédures de réclamation

- A.11 Les enseignants **doivent** remplir les formulaires de renseignements concernant les cours auxquels ils sont inscrits **au plus tard à la fin de janvier** pour les cours suivis en automne et à l'hiver, et **au plus tard à la fin du mois d'octobre** pour les cours suivis au printemps et pendant l'été. (Annexe I)
- A.12 Les enseignants **doivent** fournir un **relevé de notes original** (officiel si pour une demande de changement de scolarité) attestant que le cours a été réussi ainsi qu'un **reçu officiel** des frais de scolarité selon la date limite du C. de p.

Politiques relatives à la participation aux ateliers, aux conférences et aux séminaires

Directives générales

B.1 Le but des activités de formation est d'améliorer la qualité de l'enseignement en salle de classe. Par conséquent, les activités permettant aux enseignants d'améliorer leurs habiletés pédagogiques sont comprises dans le programme de formation. Ces activités peuvent inclure la participation aux ateliers, aux conférences et aux séminaires, ainsi que des visites dans les écoles de la Commission scolaire de Riverside ou ailleurs.

Procédures de demande

B.2 Il est possible d'obtenir un formulaire auprès de la direction de votre école, du Service des ressources humaines ou du SER. Si vous le désirez, vous pouvez photocopier l'Annexe IV.

B.3 Il faudrait soumettre le formulaire dûment rempli ainsi qu'une photocopie du programme du dit événement 2 mois à l'avance pour toute conférence à l'extérieur de la ville et au moins 20 jours ouvrables avant tout événement.

LES DEMANDES REÇUES *APRÈS L'ÉVÉNEMENT* NE SERONT PAS CONSIDÉRÉES.

B.4 Nous accusons réception de toutes les demandes concernant les activités de formation professionnelle. Si un enseignant ne reçoit pas d'accusé de réception dans les huit jours suivant la date de sa demande, il devrait communiquer avec le Service des ressources humaines.

LE SER ET LES SIGLES

Le SER détient le certificat d'accréditation pour les enseignantes et enseignants de la commission scolaire Riverside et est membre de l'APEQ (Association provinciale des enseignants du Québec). L'APEQ négocie avec le CPNCA (Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones), qui représente le gouvernement, et la QESBA (Association des commissions scolaires anglophones du Québec) au niveau provincial. L'APEQ a un cartel avec la CSQ (Centrale des syndicats du Québec), anciennement la CEQ, qui a d'autres membres que du personnel enseignant. Le groupe de la CSQ avec lequel nous avons le plus d'affinités est la FSE (Fédération des syndicats des enseignants), enseignantes et enseignants du secteur public.