

Guide des nouveaux enseignants

L'essentiel de la convention et des assurances

Enseignement régulier

La première session d'enseignement est toujours très mouvementée; les préparations sont lourdes, les responsabilités sont multiples. Absorbés par toutes les tâches à accomplir, la plupart des nouveaux enseignants ignorent les droits qui leur appartiennent. Ce petit guide présente l'essentiel de la convention collective et des assurances. Comme il n'en trace que les grandes lignes, il est impératif de se référer aux documents officiels. N'hésitez pas à consulter un membre de l'exécutif pour toutes questions.

Faire reconnaître son expérience et sa scolarité

Vous disposez de 30 jours suivant votre date d'engagement pour fournir les documents pertinents à la reconnaissance de votre expérience et de votre scolarité. Toute expérience pouvant se révéler utile à votre enseignement (expérience professionnelle, industrielle, enseignement, etc.) mérite d'être transmise. Sachez qu'il est possible de convenir avec le Collège d'un délai supplémentaire.

Pour comprendre comment se calcule l'expérience, référez-vous à l'article 6-2.00 de la convention collective ou consultez le *Guide du calcul de l'expérience* disponible sur notre site, au www.spcsl.org/documents. Si vous vous sentez lésé relativement à la reconnaissance de votre expérience ou de votre scolarité, n'hésitez pas à venir consulter un membre de l'exécutif.

La rémunération

Au terme de l'évaluation de votre expérience et de votre scolarité, on vous attribuera un échelon (entre 1 et 20) qui déterminera votre rémunération de base. Par la suite, vous progresserez dans l'échelle de traitement à chaque nou-

velle année d'expérience qui vous sera reconnue. Pour les enseignants à temps complet, l'avancement survient normalement au premier jour de l'année scolaire; pour les enseignants à temps partiel, l'échelon peut être modifié au début de n'importe quel contrat. Il existe des dispositions particulières qui ont pour effet d'accélérer la progression dans les quatre premiers échelons. Pour en connaître les modalités, consultez la *note explicative concernant la progression accélérée* également disponible sur notre site.

L'enseignant se voit attribuer l'échelon salarial correspondant à son expérience additionné de

2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;

4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;

6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;

8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du troisième cycle.

La charge d'enseignement

La disponibilité et les congés

Le calcul de la charge d'enseignement

À l'enseignement régulier, la charge d'enseignement reconnue ne correspond pas nécessairement au nombre d'heures de prestation en classe. On utilise plutôt un indice, appelé charge individuelle (C.I.), qui tient compte du nombre d'heures de prestation (HC), du nombre d'heures de préparation (HP), du nombre d'étudiants par groupe (PES), du nombre d'étudiants confiés chaque semaine (NES), etc. Ce calcul a plusieurs usages : il fixe certaines limites à la charge qu'on peut confier à un enseignant (par exemple, le nombre d'étudiants), il sert de mesure pour répartir les cours équitablement entre les enseignants. Pour ceux qui sont à temps partiel, la C.I. peut aussi déterminer la rémunération, en établissant le pourcentage du traitement de base qui sera versé.

Vers la fin du mois de septembre, chaque enseignant reçoit le calcul de sa charge individuelle actualisé en fonction du nombre réel d'étudiants inscrits en date du 20 septembre. La C.I. « normale » devrait se situer autour de 40 unités à l'automne, mais les seuils maximaux sont fixés à 55 pour une session et à 88 pour une année. Pour calculer votre C.I., utilisez le logiciel de calcul accessible sur notre site ou faites vous aider de la personne responsable de la coordination départementale.

Politique de disponibilité des enseignants au collège

En plus d'être présent en classe selon votre horaire, vous devez assister aux assemblées dé-

partementales et offrir à vos étudiants un minimum de cinq heures de disponibilités à votre bureau chaque semaine. Les enseignants à temps partiel offrent leur disponibilité au prorata de leur tâche d'enseignement. Pour les détails, veuillez consulter la Politique sur la disponibilité des enseignants, accessible auprès des ressources humaines.

Les congés

Chaque enseignant possède une banque de journées de congé de maladie rémunérées, dont six peuvent aussi être utilisées pour des raisons familiales (par exemple, pour s'occuper de son enfant malade). Bien que vous ayez généralement droit à sept journées de maladie par année, le Collège vous en crédite six supplémentaires à votre première année d'engagement.

Vous avez également droit à divers congés sociaux et congés pour responsabilité familiale : le décès d'un parent, votre mariage, le mariage d'un parent, votre déménagement, et pour tout autre événement de force majeure. Pour l'application, consultez l'article 5-09.00 de la convention.

D'autres congés sont également prévus : congé sans salaire, congé mi-temps, congé pour activités professionnelles, congé de perfectionnement sans salaire, congé avec salaire pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise, programme volontaire de réduction de temps de travail. Pour certains de ces congés, vous devez avoir accumulé trois années d'ancienneté. Consultez la convention collective au besoin.

La sécurité d'emploi

Vous avez déjà des droits

Priorités d'emploi

Quoique l'engagement d'un enseignant non permanent prenne fin automatiquement à la fin de son contrat, la convention collective accorde une priorité d'emploi durant les trois années qui suivent la fin du dernier contrat, à condition de signer une procuration (voir plus bas). Au moment de combler une charge ou un poste dans votre discipline, à priorité égale, on offrira le travail à l'enseignant ayant accumulé le plus d'ancienneté sur la liste d'ancienneté, publiée le 15 octobre. Cette liste d'ancienneté indique, pour chaque enseignant, l'ancienneté réellement accumulée à la fin de l'année d'engagement précédente; c'est-à-dire, en incluant les cours d'été. Au moment de sa publication, il est important de vérifier l'exactitude des renseignements, car vous n'avez que 20 jours pour demander que des corrections soient apportées. Aux fins de la priorité d'emploi, cette liste sera la seule utilisée jusqu'au 14 octobre de l'année suivante.

Faites valoir votre priorité d'emploi

Si vous souhaitez travailler au collège après votre premier engagement, vous devez communiquer votre intention au collège au moyen d'une procuration. Ce document est d'une très grande impor-

tance : il confirme au collège que vous souhaitez combler les charges ou les postes offerts et que vous êtes disponible. Vous devez la signer au mois de mai de chaque année en vous rendant au bureau des ressources humaines.

Le retrait de la priorité d'emploi

La priorité d'emploi est un droit découlant du fait d'avoir assumé une charge d'enseignement dans un collège. Toutefois, le collège peut retirer à un enseignant non permanent sa priorité d'emploi. Il doit faire connaître par écrit les motifs retenus pour justifier sa décision avant le 1er juin. La décision du Collège sera matière à grief dans les trois situations suivantes : l'enseignant a occupé une charge à temps complet; l'enseignant a occupé une charge équivalente à au moins 50 % pendant deux années consécutives; l'enseignant a cumulé 1 année d'ancienneté. Si vous vous retrouvez dans cette situation, consultez un membre de l'exécutif.

Vous devez communiquer votre intention au collège au moyen d'une procuration.

Ce document est d'une très grande importance : il confirme au collège que vous souhaitez combler les charges ou les postes et que vous êtes disponible.

Accéder à la permanence...

Permanence

La permanence est un statut qui procure une grande stabilité d'emploi, mais qui ne s'acquière pas toujours facilement. Elle repose d'abord sur l'idée que le Collège a suffisamment de travail à offrir pour créer un poste d'enseignant à temps complet. Ensuite, il faut également satisfaire à d'autres conditions (voir tableau plus bas), en lien avec le nombre d'années passées au Collège. Une fois la permanence acquise, si le poste est

aboli (en raison d'une baisse importante d'effectifs étudiants ou encore en raison d'une fermeture de programme), le Collège doit offrir à l'enseignant des mesures pour faciliter son maintien en emploi : remplacement dans une autre institution d'enseignement, recyclage dans une autre discipline, etc. À défaut d'offrir ces possibilités, le Collège verse une protection salariale se situant à 80 % du traitement habituel.

Cheminelements conduisant à la permanence :

Articles	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
5-2.02	2 contrats consécutifs sur poste		Dès la signature sur poste : permanence			
5-2.02	2 contrats consécutifs sur poste		Pas de signature sur poste	Dès la signature sur poste : permanence		
5-2.06	3 contrats consécutifs à temps complet			Dès la signature sur poste : permanence		
5-2.06	3 contrats consécutifs à temps complet			Pas de signature sur poste	Dès la signature sur poste : permanence	
5-2.07	3 années d'ancienneté cumulées			2 signatures consécutives sur poste : permanence		
5-2.08	5 années d'anciennetés cumulées					Dès la signature sur poste : permanence

Quand la maladie frappe

Des protections... à prévoir

Assurance maladie

Dès votre embauche, vous devez adhérer à l'assurance collective de La Capitale, à moins d'être déjà assuré avec votre conjoint ou votre conjointe avec une autre assurance collective. La couverture de base comprend l'assurance maladie (frais d'hospitalisation, médicaments, professionnels de la santé, certains autres frais) et l'assurance voyage (frais hospitaliers, frais de transport, allocation de subsistance). Au 1er janvier 2012, le coût de l'assurance maladie individuelle était de 38,58 \$ + taxes par période de paye. Il est possible d'assurer votre conjoint ou conjointe ainsi que vos enfants moyennant des coûts supplémentaires. Vous trouverez les formulaires au bureau des ressources humaines.

Assurance vie

L'assurance vie est une assurance facultative. Vous pouvez y adhérer à n'importe quel moment en soumettant une preuve d'assurabilité. Cependant, si vous adhérez dans les trente jours suivant la naissance ou l'adoption de votre premier enfant; dans les trente jours suivant l'octroi de votre permanence; ou dans les trente jours suivant votre mariage ou votre union civile; votre acceptation est automatique et aucune preuve d'assurabilité ne vous sera demandée.

Vous pouvez adhérer à l'assurance vie sans soumettre de preuve d'assurabilité lors de la naissance d'un enfant

Indemnités prévues à l'assurance vie

Personne assurée	Âge	Événement	Cause	Indemnité
Enseignant	- de 65 ans	Décès	Accidentelle	4 x salaire
	- de 65 ans	Décès	Naturelle / maladie	2 x salaire
	- 65 ans	Mutilation majeure	---	2 x salaire
	- de 65 ans	Mutilation mineure	---	1 x salaire
	65 à 69 ans	Décès	---	1 x salaire
	70 ans et +	Décès	---	10 000 \$
Conjoint	- de 65 ans	Décès	---	10 000 \$
	65-69 ans	Décès	---	4 000 \$
	70 ans et +	Décès	---	2 000 \$
Enfant	24 heures et +	Décès	---	4 000 \$

Coûts de l'assurance vie

Le coût de l'assurance vie est établi par période de paye et varie en fonction du salaire annuel assurable. Lorsqu'on souhaite adhérer à l'assurance vie, on doit prendre également la couverture pour la mort ou mutilation accidentelle. Le 1er janvier 2012, le coût combiné de ces deux assurances était de 0,1275 \$ par tranche de mille dollars de salaire assurable.

Un enseignant gagnant 40 000 \$ annuellement dépensera, par période de paye, 10,20\$ + taxes (2 X 40 000 / 1 000 X 0,1275 \$). Il est possible de prendre une assurance vie additionnelle par tranche de 20 000 \$. Les coûts varient alors en fonction de l'âge et du sexe. Consultez les ressources humaines pour de plus amples informations.

Des protections contre les maladies qui durent...

L'assurance traitement de longue durée

L'assurance invalidité est facultative pour les non permanents. Ceux qui désirent adhérer à cette assurance doivent en faire la demande et fournir une preuve d'assurabilité. Cependant, les nouveaux enseignants peuvent adhérer sans fournir de preuve d'assurabilité dans les trente jours suivant la signature des trois premiers contrats de 0,5 ETC et plus. Lors de l'acquisition de la permanence, l'adhésion est obligatoire et se fait sans preuve d'assurabilité (non applicable lorsque l'assurance a déjà été refusée).

L'assurance-invalidité est une assurance qui offre 80 % du salaire durant la période d'invalidité, jusqu'à 65 ans. Cependant, le versement de l'indemnité ne débute qu'après un délai de 104 semaines. En attendant, l'enseignant peut être admissible à l'assurance-traitement du Collège (voir plus loin).

Le coût de l'assurance traitement de longue durée est également établi par période de paye et varie en fonction du salaire annuel. Au 1er janvier 2012, il en coûte 0,419 \$ par tranche de 1 000 \$ de salaire annuel. Un enseignant gagnant 40 000 \$ annuellement déboursera 16,76 \$ par période de paye (40 000 \$/1 000 X 0,419 \$).

L'assurance traitement offerte par le Collège

Lorsque vous travaillez pour le Collège, vous bénéficiez d'une assurance-traitement contre la maladie et l'invalidité. En cas de maladie ou d'invalidité, le collège vous verse 85 % de votre salaire la première année et 66 % de votre salaire la deuxième année. Pour les enseignants non permanents, la maladie ou l'invalidité déclarée entre deux contrats pourraient ne pas donner droit à cette assurance traitement.

La maladie ou l'invalidité déclarée entre deux contrats pourraient ne pas donner droit à l'assurance traitement.