



Syndicat
de l'enseignement
de l'Estrie (CSQ)

LE COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

Par Mélissa Larose, conseillère en relations du travail

La convention collective locale de chacun des centres de services scolaires de notre territoire encadre les droits et responsabilités ainsi que la composition des comités de perfectionnement devant être mis en place dans chacune des écoles.

Chaque comité est formé de personnes enseignantes de l'école et d'un membre de la direction qui participe, mais qui n'a pas le droit de vote. Ce comité est décisionnel sur les fonds alloués par la convention collective. De plus, pour les comités des écoles du Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke, la convention collective locale prévoit que la direction doit les consulter pour tous les autres projets de perfectionnement au niveau de l'école.

Les mois de septembre et d'octobre sont un bon moment pour le comité de perfectionnement de revoir les critères et modalités de répartition des sommes. Idéalement, à chaque début d'année scolaire, les membres du comité de perfectionnement devraient consulter leurs collègues afin de reconduire ou modifier les critères en place. En décembre et janvier, le comité peut distribuer les sommes restantes, s'il y en a, pour des projets de formation qui n'étaient pas disponibles en début d'année.

Chaque comité est souverain lorsqu'il est question du choix des critères. Cependant, nous vous invitons à porter une attention particulière à l'équité entre les personnes enseignantes faisant des demandes. Il est aussi important de savoir que malgré que les montants destinés au perfectionnement soient déterminés par le nombre d'enseignants à temps plein de l'école, ça ne veut pas dire que les enseignants à statut précaire ne devraient pas y avoir droit.

Voici quelques pistes de réflexion possibles pour la mise en place de vos critères :

- Se donner des critères de priorisation des demandes, par exemple un principe de rotation, un nombre de personnes par niveau ou département, par ancienneté, etc.
- Planifier la répartition des sommes au cours de l'année, par exemple réserver un pourcentage du montant pour les demandes de septembre à décembre et le reste pour les demandes de janvier à mars, fixer des dates limites dans l'année pour déposer les demandes, etc.
- Déterminer si le comité rembourse l'ensemble des frais encourus par la formation ou si seulement un montant fixe est donné.
- Discuter des avantages et inconvénients de ne payer qu'une partie ou la totalité des frais.
- Mettre au clair ce qui est remboursé par le comité et ce qui ne l'est pas, par exemple le prix de la formation, l'hébergement, les repas, les frais de suppléance, etc.

Vous êtes maîtres de vos critères et la direction ne devrait pas vous faire des pressions pour payer un projet de formation qu'elle souhaite ou pire, qu'elle a l'obligation de mettre en place. Il est important de vous rappeler que l'employeur est responsable de vous former à ses frais lorsqu'il est question de l'implantation de nouveaux programmes à l'échelle de la province ou même à l'interne lorsque vous faites des changements à la grille-matières. Par exemple, il ne serait pas normal d'utiliser l'argent du comité pour former les titulaires qui ne sont pas habilités à enseigner les arts dramatiques ou de dépenser pour ce qui touche au programme de français qui est en voie d'être implanté. La convention collective nationale prévoit que c'est au centre de services d'y veiller!