

## CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

### 13-7.06 Mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein

- A) À compter de l'année scolaire 2023-2024 et pour chaque année scolaire par la suite, le centre de services doit se livrer à l'exercice suivant :
- 1) il détermine le nombre total d'enseignantes et d'enseignants réguliers au 30 juin de l'année scolaire précédente;
  - 2) il détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps partiel qui ont obtenu un contrat à temps partiel et ont travaillé à plein temps pour l'année scolaire complète, dans la même sous-spécialité, et cela, pour chacune des 3 années antérieures à l'année scolaire visée, c'est-à-dire celle pour laquelle l'exercice est fait;
  - 3) il s'assure, en outre, qu'au 30 septembre de l'année scolaire visée, l'évaluation des besoins pour cette année scolaire requiert toujours l'engagement du nombre d'enseignantes et d'enseignants déterminé en vertu du sous-paragraphe 2) pour travailler à plein temps, dans la même sous-spécialité, pendant l'année scolaire complète;
  - 4) il fait la somme du nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers déterminé en vertu du sous-paragraphe 1) et des enseignantes et enseignants répondant aux critères des sous-paragraphe 2) et 3);
  - 5) il multiplie par 75 % la somme visée au sous-paragraphe 4);
  - 6) il soustrait du résultat obtenu, en application du sous-paragraphe 5), le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité ou non rengagés le 1<sup>er</sup> juillet de l'année scolaire visée et qui le sont encore au 30 septembre de cette année;
  - 7) le résultat final obtenu, en application du sous-paragraphe 6), correspond au nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre pour l'année scolaire visée. Ce nombre minimal peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année scolaire à l'autre;
  - 8) si le résultat final n'est pas un nombre entier, on procède comme suit : si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte et si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.
- B) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle sous-spécialité les contrats à temps plein sont octroyés, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année visée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet, et ce, après consultation du syndicat.
- C) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant visé est considéré comme ayant travaillé à plein temps une année scolaire complète, même si certaines heures d'enseignement ont été dispensées à taux horaire, et ce, dans la mesure où le nombre d'heures ainsi dispensées à taux horaire ne dépasse pas 20 % du total des heures d'enseignement dispensées dans l'année scolaire visée et dans la mesure où les heures dispensées à temps partiel sont en continuité de l'enseignement que l'enseignante ou l'enseignant a commencé à dispenser à taux horaire.

- D) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), pour l'année scolaire 2023-2024, de façon exceptionnelle et en raison du fait que la pandémie (COVID-19) a sévi particulièrement au cours de l'année scolaire 2020-2021, si l'enseignante ou l'enseignant concerné n'a pu répondre au cours de cette année aux critères énoncés au sous-paragraphe 2), les heures d'enseignement dispensées pendant l'année scolaire 2019-2020, dans la même sous-spécialité, seront alors prises en compte à la place de celles dispensées pendant l'année scolaire 2020-2021.
- E) Aux fins d'application des sous-paragraphe 2) et 3) du paragraphe A) et des paragraphes C) et D), les heures d'enseignement considérées sont celles auxquelles s'applique la clause 13-7.09 de l'Entente, à l'exclusion des heures d'enseignement dispensées en remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent, de celles dispensées dans les établissements pénitentiaires et de celles dispensées dans le cadre d'une autorisation provisoire ou d'une autorisation de délocalisation (prêt de carte).

### **13-7.15 Permanence**

- A) La clause 5-3.08 s'applique; toutefois, cette clause s'applique aux enseignantes et aux enseignants qui deviendront réguliers à la suite de l'application du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein prévu à la clause 13-7.06 en remplaçant l'expression « 2 années complètes de service continu » qui y est prévue par l'expression « 5 années complètes de service continu ».
- B) Cependant, sous réserve du paragraphe D) suivant, une enseignante ou un enseignant devenu régulier à la suite de l'application du mécanisme régulateur acquiert sa permanence tel qu'il est prévu à la clause 5-3.08 s'il y a, dans sa sous-spécialité<sup>1</sup>, un départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant régulier ayant acquis sa permanence, autre qu'une enseignante ou un enseignant en disponibilité.

Le départ définitif doit survenir après que l'enseignante ou l'enseignant visé ait terminé « au moins 2 années complètes de service continu » tel qu'il est mentionné à la clause 5-3.08, ou pendant qu'il réalise ces 2 années.

- C) Aux fins de l'application du paragraphe B), un même départ définitif ne peut être l'occasion d'acquérir la permanence pour plus d'une enseignante ou d'un enseignant.

S'il y a plusieurs enseignantes et enseignants concernés à l'occasion d'un seul départ définitif, la permanence est acquise à l'enseignante ou à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté.

- D) Le centre de services peut surseoir à l'acquisition de la permanence d'une enseignante ou d'un enseignant à l'occasion d'un départ définitif pour l'un ou l'autre ou plusieurs des motifs suivants :

- 1) il y a une ou un ou plusieurs enseignantes et enseignants en disponibilité ou en surplus d'affectation dans la sous-spécialité visée;
- 2) il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services dans la sous-spécialité visée;

---

1. Aux fins du présent paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une sous-spécialité appartient à la sous-spécialité dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement dans l'année scolaire du départ définitif.

- 3) le programme concerné par la sous-spécialité visée est en surplus ou en contingentement suivant les indications du Ministère ou d'un autre ministère du gouvernement.
- E) Lorsque le centre de services décide ainsi de surseoir à l'acquisition de la permanence en vertu du paragraphe D), il doit, sur demande, en fournir les motifs au syndicat et à l'enseignante ou l'enseignant visé.
- F) Les paragraphes B), C), D) et E) ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant qui est devenu régulier à la suite du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein et qui a terminé les 5 années complètes de service continu prévues au paragraphe A).
- G) Les années complètes de service continu faites avant son non-renouvellement par une enseignante ou un enseignant alors qu'elle ou il était en voie d'acquiescer sa permanence lui sont reconnues.
- H) Tant qu'une enseignante ou un enseignant n'a pas acquis sa permanence, elle ou il peut être non renouvelé conformément aux dispositions de l'Entente.

### **13-7.42 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité**

- A) La clause 5-4.00 s'applique.
- B) Allocation de départ
- 1) Lors de chacune des 3 premières années de mise en disponibilité, avant le 1<sup>er</sup> novembre, le centre de services peut proposer à une enseignante ou un enseignant en disponibilité une allocation de départ en vue de mettre fin à son emploi; cette allocation est d'un mois de traitement par année complète de contrat pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant a travaillé à plein temps au centre de services, avec un maximum de 6 mois.
- Le traitement considéré pour chaque mois de traitement est le suivant :
- a) pour la première année de mise en disponibilité : 100 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;
- b) pour la deuxième année de mise en disponibilité : 90 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;
- c) pour la troisième année de mise en disponibilité : 75 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité.
- 2) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas tenu d'accepter la proposition d'allocation de départ pouvant être faite par le centre de services.
- 3) La proposition d'une allocation de départ et l'octroi d'une telle allocation sont du ressort exclusif du centre de services.
- 4) Malgré la clause 5-4.07, seule l'enseignante ou seul l'enseignant mis en disponibilité est visé au présent paragraphe.

### **C) Relocalisation au-delà du 50 km**

L'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe B) de la clause 5-4.03 bénéficie, en plus des droits mentionnés à ce paragraphe B), d'une allocation de relocalisation équivalant à 25 % du traitement annuel qu'elle ou il recevait au moment de sa mise en disponibilité.

L'alinéa précédent ne s'applique pas dans le cas prévu au paragraphe B) de la clause 5-3.06.

### **ANNEXE XLIV CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES**

(...)

- 3- Les clauses 11-2.04 à 11-2.09, 11-7.04, 11-7.05 sauf le 2<sup>e</sup> alinéa, 11-7.06, 11-7.07, 11-7.09 à 11-7.11, 11-7.14 sauf le paragraphe D), 11-7.15, 11-7.16, 11-7.28, le paragraphe C) de la clause 11-8.07, 11-8.08, le paragraphe A) de la clause 11-10.03, 11-10.04, 11-10.10 et 11-10.13 ne s'appliquent pas.