FICHE SYNDICALE
Jeunes

Affectations

02-04-2025 / mj

LES CONTRATS ET L'ADMISSIBILITÉ AUX LISTES DE PRIORITÉ

LA SUPPLÉANCE OCCASIONNELLE

- Remplacement à la journée;
- Remplacement de la même enseignante ou du même enseignant pour 1 mois ou moins.

LES CONTRATS

LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL (E3)

Contrat de remplacement <u>prédéterminé</u> de plus de 1 mois sans interruption

- Ce contrat prend effet dès le premier jour de remplacement;
- Il inclut une rémunération conforme à l'échelle de traitement;
- Il accorde notamment les droits suivants :
  - accumulation de l'ancienneté;
  - banque de congés maladie calculée au prorata;
  - accès obligatoire aux assurances collectives, sauf si exonération;
  - accès aux congés spéciaux;
  - versement de l'ajustement 10 mois en fin de contrat.

Note : Les jours où l'enseignant(e) absent(e) n'aurait normalement pas été requis(e) au travail ne sont pas considérés comme une interruption dans le calcul de la période d'absence d'un mois.

Contrat de remplacement <u>indéterminé</u> de plus de 1 mois sans interruption

- Ce contrat impose une limite de deux absences pendant la période d'accumulation du mois de remplacement;
- Il prend effet rétroactivement dès le premier jour de remplacement;
- Il inclut une rémunération conforme à l'échelle de traitement, avec un effet rétroactif au premier jour du contrat;
- Il accorde notamment les droits suivants :
  - accumulation de l'ancienneté;
  - banque de congés maladie calculée au prorata;
  - accès obligatoire aux assurances collectives, sauf si exonération;
  - accès aux congés spéciaux;
  - versement de l'ajustement 10 mois en fin de contrat.

Note : Les jours où l'enseignant(e) absent(e) n'aurait normalement pas été requis(e) au travail ne sont pas considérés comme une interruption dans le calcul de la période d'absence d'un mois.

Il est important de rappeler qu'un contrat à temps partiel (de remplacement) à 100% de tâche enseignante pour une année complète ne constitue pas un contrat à temps plein.

LES CONTRATS (suite)

LE CONTRAT RÉGULIER À STATUT PARTICULIER (E2)

Contrat de remplacement pour une tâche enseignante à 100% pouvant contenir de la suppléance ou une combinaison de tâches de moins de 100%

- Ce contrat est accordé aux enseignant(e)s qui sont titulaires d'une qualification légale et qui ont réussi le test de français;
- Il prévoit une priorité d'engagement pour permettre l'accès à un poste régulier (E1);
- Il permet d'obtenir la permanence après 400 jours sous contrat E2;
- Il accorde notamment les droits suivants :
  - accumulation de l'ancienneté;
  - banque de congés maladie calculée au prorata;
  - accès obligatoire aux assurances collectives, sauf si exonération;
  - accès aux congés spéciaux;
  - versement des paies d'été en continu.
- Il ne permet pas le droit à une réduction de tâche ou à un congé sans traitement.

LE CONTRAT RÉGULIER À TEMPS PLEIN (E1)

Contrat pour une tâche enseignante à 100% renouvelable tacitement

- Ce contrat est accordé aux enseignant(e)s qui sont titulaires d'une qualification légale et qui ont réussi le test de français;
- Il permet d'obtenir la permanence après 400 jours sous contrat E1;
- Il accorde notamment les droits suivants :
  - accumulation de l'ancienneté;
  - banque de congés maladie;
  - accès obligatoire aux assurances collectives, sauf si exonération;
  - accès aux congés spéciaux;
  - versement des paies d'été en continu.

LES EXIGENCES POUR L'OBTENTION D'UN CONTRAT

POUR OBTENIR UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS PLEIN

Avec une qualification légale

Conformément à la *Loi sur l'instruction publique* (LIP), une personne enseignante doit être titulaire d'une qualification légale (autorisation d'enseigner) délivrée par le ministère de l'Éducation. Il peut s'agir, soit :

- un brevet d'enseignement ou un permis probatoire d'enseigner, délivrés aux personnes ayant une formation en enseignement;
- une autorisation provisoire d'enseigner, délivrée aux personnes étudiant au baccalauréat ou à la maîtrise en enseignement au Québec, ayant obtenu une promesse d'engagement de la part d'un CSS.

La personne sera autorisée à enseigner dans le ou les champs d'enseignement reconnus selon sa qualification légale d'enseignement.

La convention collective prévoit également que la personne qui souhaite obtenir un contrat à temps partiel ou à temps plein ou qui souhaite changer de discipline ou de champ doit avoir la capacité. Pour ce faire, elle doit répondre à l'un des critères suivants :

- avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé pour la discipline visée;
- avoir une expérience d'enseignement équivalente à 200 jours de travail à temps plein, ou son équivalent à temps partiel, dans la discipline visée au cours des 5 dernières années;
- avoir complété 15 crédits de spécialisation dans la discipline visée, dans le cadre d'un même programme d'études.

La demande de reconnaissance de capacité doit être présentée au CSSPI par l'enseignant(e). Il est important de noter que cette reconnaissance n'est pas appliquée de manière automatique à votre dossier.

LES EXIGENCES POUR L'OBTENTION D'UN CONTRAT (suite)

POUR OBTENIR UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS PLEIN (SUITE)

Absence de qualification légale – Tolérance d'engagement

La tolérance d'engagement est une permission exceptionnelle par laquelle le ministère de l'Éducation autorise un CSS à engager, pour enseigner au préscolaire, au primaire ou au secondaire, une personne qui n'est pas titulaire d'une autorisation d'enseigner. Cette autorisation est délivrée principalement aux CSS connaissant une pénurie de personnel enseignant. Ainsi, elle permet à une personne non légalement qualifiée d'obtenir un contrat à temps plein ou à temps partiel.

Il est important de noter que la tolérance d'engagement n'est pas une qualification légale et ne permet donc pas d'avoir accès aux listes de priorité d'emploi ni d'obtenir un contrat régulier et une permanence.

En effet, le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant non légalement qualifié prend fin automatiquement et sans avis au 30 juin de l'année scolaire en cours.

LA PERMANENCE

LA PERMANENCE

Le statut de permanent, garantissant une plus grande sécurité d'emploi, s'acquiert après deux années complètes de service continu en tant qu'enseignant(e) à temps plein (régulier) ou en tant qu'employé(e) régulier à temps plein dans une autre fonction au sein du CSS.

L'ANCIENNETÉ VS L'EXPÉRIENCE

L'ANCIENNETÉ VS L'EXPÉRIENCE

Il est important de faire la distinction entre ces deux notions, car leur signification et leurs implications sont différentes.

ANCIENNETÉ

Elle fait référence à la période d'emploi au CSS, et ne s'établit que pour les enseignantes et enseignants sous contrat. Une année d'ancienneté est calculée sur la base de 200 jours de travail.

Lorsque la personne a occupé au CSS des fonctions autres que celles d'enseignant(e), on lui reconnaît jusqu'à concurrence de 2 ans d'ancienneté.

Elle sert notamment à déterminer le rang des enseignant(e)s sur les listes de priorité ainsi que lors de la répartition des fonctions et responsabilités (tâches d'enseignement) entre le personnel enseignant régulier d'une même école.

EXPÉRIENCE

Contrairement à l'ancienneté, l'expérience est acquise indépendamment du CSS et peut donc provenir de divers établissements ou contextes. Elle est utilisée pour déterminer le traitement salarial du personnel enseignant régulier ou sous contrat à temps partiel.

LES LISTES DE PRIORITÉ ET LEURS CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

LA LISTE VERTE

Cette liste permet principalement d'accéder à un contrat à temps partiel (E3).

Lors de sa mise à jour officielle, qui se fait au plus tard le 15 juin de chaque année, le Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSSPI) peut y ajouter le nom d'une personne dans un champ ou une discipline. Pour que cette inscription soit possible, la personne doit avoir rempli tous les critères suivants en date du 15 mai :

1. Détenir une qualification légale (autorisation d'enseigner);
2. Répondre aux exigences du CSSPI quant à la qualité du français, en ayant réussi l'un des tests suivants : CÉFRANC, TECFEE ou SEL (version B);
3. Répondre à l'un des critères de capacité;
4. POSSIBILITÉ 1 : Avoir effectué 2 contrats à temps partiel dans un même champ ou une même discipline, répartis sur au moins 2 années scolaires, et totalisant au moins 140 jours de travail au cours des 3 années scolaires précédentes;

   et

   Avoir obtenu une évaluation globale positive, c'est-à-dire avoir obtenu au moins les 2 dernières évaluations positives lors de contrats obtenus au cours des 3 dernières années scolaires;

OU

4. POSSIBILITÉ 2 : Avoir effectué un contrat préalablement déterminé et continu, d'une durée de 5 mois ou plus à temps complet (tâche à 100% dans un même champ ou une même discipline);

   et

   Avoir obtenu une évaluation positive pour ce contrat.

Il est important de souligner que l'absence d'évaluation est considérée comme une évaluation positive. Il incombe à la direction de procéder à l'évaluation du personnel enseignant. Ainsi, si celle-ci ne l'effectue pas, il n'est pas nécessaire de solliciter cette évaluation.

Il faut également souligner que l'ensemble du processus d'évaluation relève exclusivement de la responsabilité des directions. Cette évaluation ne peut donc pas être effectuée ni par un(e) collègue de travail, ni par une personne appartenant à un autre corps d'emploi, comme un(e) conseiller(e) pédagogique.

LA LISTE ROSE

Cette liste permet d'accéder à un contrat régulier à temps plein (E1).

Pour être inscrite à la liste rose, la personne doit d'abord remplir tous les critères d'admissibilité de la liste verte. De plus, elle doit avoir cumulé un total de 400 jours sous contrat en date du 30 juin.

LE RETRAIT DES LISTES

L'enseignant(e) inscrit(e) sur les listes de priorité sera rétrogradé(e) uniquement si elle ou il reçoit une évaluation négative.

Si l'accès aux listes a été obtenue selon la possibilité 1, la rétrogradation ne pourra avoir lieu que durant les 3 premières années d'accès aux listes. En revanche, si l'accès aux listes a été obtenue selon la possibilité 2, la rétrogradation peut intervenir au cours des 4 premières années d'accès aux listes.

Dans ce cas, la rétrogradation s'effectue de la manière suivante :

- De la liste rose → à la liste verte;
- De la liste verte → au bottin des personnes suppléantes.

Lors de la mise à jour annuelle, si la personne obtient à nouveau une évaluation positive, elle pourra être réintégrée à la liste de laquelle elle a été retirée.

Par ailleurs, l'enseignant(e) sera retiré(e) des listes de priorité dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Lors de l'obtention d'un contrat régulier à temps plein (E1);
- En cas de perte de la qualification légale;
- Si plus de 24 mois consécutifs se sont écoulés depuis l'échéance du dernier contrat à temps partiel.

LES SÉANCES D'AFFECTATION
(EN LIGNE SUR LA PLATEFORME ZOOM)

Pour connaître toutes les dates importantes en lien avec les affectations, veuillez consulter le document *Processus d'affectation* disponible sur le site Web du SEPÎ (dossier *Affectations*).

COMMENT LA SÉANCE D'AFFECTATION POUR LES CONTRATS SE DÉROULE-T-ELLE?

Quelques jours avant la séance d'affectation, le CSSPI affichera les listes de priorité (verte et rose) dans toutes les écoles primaires et secondaires. Ces listes seront également disponibles sur le portail des employés et sur le site Web du SEPÎ. Les personnes inscrites sur ces listes recevront une convocation quelques jours avant la séance, précisant l'heure de connexion et le lien d'accès. Les enseignant(e)s dans l'impossibilité de participer à cette séance pourront transmettre une procuration au SEPÎ afin de se faire représenter.

La liste des postes et des contrats à temps partiel disponibles pour l'année scolaire suivante, qui seront offerts lors de la séance d'affectation, sera affichée au préalable dans toutes les écoles primaires et secondaires. Elle sera également mise à jour et projetée en temps réel pendant la séance d'affectation.

Dans un premier temps, les contrats réguliers temps plein (E1), soit des postes, seront offerts aux enseignant(e)s inscrit(e)s sur la liste rose. Certain(e)s enseignant(e)s auront la possibilité de choisir un poste en exerçant une priorité-école dans la mesure où un poste est disponible dans l'école où ils/elles ont assumé la majeure partie de leur tâche lors de leur dernier contrat, et en fonction de leur rang sur la liste de priorité. Plus précisément, seules les personnes correspondant au nombre de postes offerts dans le champ ou la discipline où elles sont inscrites pourront exercer une priorité-école. Par exemple, si 8 postes sont offerts, seules les 8 premières personnes inscrites sur la liste de ce champ pourront exercer une priorité-école. Si ces personnes renoncent à leur priorité-école, elles pourront procéder à un autre choix en fonction de leur rang d'ancienneté. Les postes qui n'auront pas été choisis par les enseignant(e)s pouvant exercer une priorité-école sont alors disponibles pour l'ensemble des personnes inscrites sur la liste, et ce, selon leur rang d'ancienneté.

Une fois que la liste rose aura été entièrement traitée, c'est-à-dire lorsque toutes les personnes inscrites auront exprimé leur choix, qu'il s'agisse de renoncer à se choisir un poste ou d'en sélectionner un, si des postes sont toujours restants, ils seront alors proposés aux enseignant(e)s inscrit(e)s sur la liste verte.

Dans un second temps, le CSSPI offrira les contrats réguliers à statut particulier (E2), en procédant de la même façon que pour les postes réguliers.

Ensuite, le CSSPI offrira les contrats à temps partiel (E3), qui seront mis à la disposition des enseignant(e)s inscrit(e)s sur la liste verte, en fonction de leur rang d'ancienneté. Les contrats à temps partiel (E3) se divisent en deux catégories :

1) Les contrats de 80% ou plus;
2) Les contrats de moins de 80%.

LES CONTRATS DE 80% OU PLUS

En fonction de leur rang sur la liste de priorité, certain(e)s enseignant(e)s pourront exercer une priorité-école, sous réserve de la disponibilité des contrats, comme mentionné précédemment. Si ces personnes choisissent de ne pas exercer leur priorité-école, elles auront la possibilité de sélectionner un autre contrat, en fonction de leur rang d'ancienneté. Les contrats non choisis par les enseignant(e)s bénéficiant d'une priorité-école sont accessibles à l'ensemble des personnes inscrites sur la liste, toujours selon leur rang d'ancienneté.

LES CONTRATS DE MOINS DE 80%

Enfin, lors de la dernière étape, les contrats restants seront offerts en fonction du rang sur la liste de priorité (ancienneté) parmi les enseignant(e)s qui n'auront pas fait de choix lors des étapes précédentes.

LE DROIT DE REFUS

Lors de cette séance, vous avez la possibilité de refuser une première fois de prendre un contrat. Toutefois, si le CSSPI vous contacte à nouveau après cette séance pour vous offrir un autre contrat, et que vous refusez une seconde fois, le CSSPI ne sera plus tenu de vous proposer de contrat pour le reste de l'année scolaire en cours. Un premier refus est considéré lors qu'un(e) enseignant(e) refuse un contrat d'au moins 40%.

L'année scolaire suivante, l'enseignant(e) sera réinscrit(e) sur les listes de priorité en fonction du rang correspondant à son ancienneté.

POSSIBILITÉ DE DEMANDER UN CHANGEMENT DE CHAMP OU DE DISCIPLINE

ENTRE LES CHAMPS 2 (PRÉSCOLAIRE) ET 3 (PRIMAIRE)

OU

ENTRE LES DISCIPLINES DU CHAMP 1 (ADAPTATION SCOLAIRE)

Il est possible pour un(e) enseignant(e) inscrit(e) sur les listes de priorité au champ 2 (préscolaire) de demander à être plutôt inscrit(e) au champ 3 (primaire) et inversement, pour un(e) enseignant(e) inscrit(e) au champ 3 (primaire) qui souhaiterait être inscrit(e) au champ 2 (préscolaire). Dans ce cas, la demande doit être soumise, par écrit, au CSSPI au plus tard le 30 mai. Le CSSPI se réserve le droit de refuser cette demande.

Le même principe s'applique pour les enseignant(e)s inscrit(e) sur les listes de priorité du champ 1 (adaptation scolaire) qui souhaitent changer de discipline. Dans ce cas également, une demande écrite doit être soumise au CSSPI au plus tard le 30 mai, et ce dernier se réserve le droit de refuser la demande.

La demande doit être adressée aux Services des ressources humaines du CSSPI au : rh-enseignant@csspi.gouv.qc.ca.

Bien se préparer à la séance d'affectation

Afin de vous préparer au mieux pour cette séance, il est fortement recommandé de bien anticiper vos choix, car vous aurez peu de temps pour vous décider. Les enseignant(e)s les plus préparé(e)s sont celles et ceux qui ont déjà défini des critères de sélection, par exemple :

- Le secteur géographique (Pointe-aux-Trembles, Rivière-des-Prairies, Anjou, Saint-Léonard, Montréal-Nord);
- Les écoles (en dressant une liste de préférences par ordre de choix);
- L'accessibilité en transports en commun, si nécessaire;
- L'horaire de l'école;
- Les projets spéciaux;
- Le niveau d'enseignement (1er cycle, 2e cycle, 3e cycle);
- Toutes autres préoccupations personnelles ou professionnelles que vous pourriez avoir avant la séance.

Étant donné qu'il n'est pas toujours facile d'obtenir des renseignements une fois la séance commencée, il est conseillé de contacter le CSSPI avant la séance pour toute question ou précision sur les contrats qui seront disponibles lors de la séance.

Il est également important de noter que certaines écoles exigent la participation à une séance d'information préalable à la séance d'affectation pour pouvoir y accepter un contrat. Vous trouverez davantage d'information à ce sujet dont notamment les dates des séances d'information dans le processus d'affectation.

Enfin, gardez en tête que plusieurs représentants du syndicat seront présents lors de cette séance et disponibles pour vous soutenir, répondre à vos questions et vous apporter toute l'aide nécessaire.

Bonne chance!

VOUS DÉSIREZ PLUS D'INFORMATION?

Contactez l'une de nos conseillères syndicales :

Maryse Meunier
marysemeunier@sepi.qc.ca
☎ 514 645-4536, poste 202

Félix Lauzon
felixlauzon@sepi.qc.ca
☎ 514 645-4536, poste 201