



Centre de services scolaire  
du *Val-des-Cerfs*



CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DU VAL-DES-CERFS

# Document d'interprétation de l'entente locale 2021 et les suivantes

Tel qu'entendu entre le SEHY et le CSSVDC

Par Alain Bachand (CSSVDC) et Sophie Veilleux (SEHY)  
26/02/2021



Clauses de l'entente locale	Interprétation																														
<p><b>5-1.14 2. A)</b>  <b>Liste de priorité d'emploi</b>  <b>Nouvelle inscription sur la liste de priorité d'emploi</b></p> <p>A) Lors de l'inscription, le Centre de services inscrit le nom de l'enseignant selon l'ordre de la date du début du premier contrat à temps partiel ou à la leçon de la période de référence lui permettant d'être inscrit à la liste (ci-après appelée date d'entrée)</p> <p>Les parties conviennent que l'enseignant qui a obtenu des contrats à temps partiel ou à la leçon pendant pour au moins 140 jours de travail équivalent temps plein conformément à la clause 5-1.14 1. C) a) ou b) mais qui a été dans l'impossibilité d'enseigner suite à l'obtention d'un congé prévu à l'article 5-13.00 ou qui a été victime d'une lésion professionnelle couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pourra tout de même être inscrit sur la liste de priorité. Dans un tel cas, l'enseignant sera inscrit sur la liste conditionnellement à l'obtention, lors de son prochain contrat à temps partiel, d'une évaluation positive. À défaut d'obtenir une évaluation positive, l'enseignant sera radié de la liste de priorité lors de la prochaine mise à jour de celle-ci.</p> <p>Dans le cas où un enseignant a obtenu un ou des contrats d'engagement avant sa qualification légale, le Centre de services procédera de la façon suivante afin de déterminer la date d'entrée :</p> <p>a) Tenir compte du ou des contrats obtenus l'année scolaire précédant immédiatement la période de référence ;</p> <p>Dans le cas où un ou des contrats auraient été octroyés l'année scolaire précédant immédiatement la période de référence, le Centre de services tiendra également compte du ou des contrats octroyés durant l'année scolaire précédant celle mentionnée au paragraphe précédent.</p>	<p><b>Situation 1</b></p> <p>Pour un enseignant qui obtient son brevet en avril 2020</p> <table border="1" data-bbox="1247 894 2537 1159"> <thead> <tr> <th>Contrat</th> <th>Année scolaire</th> <th>Début</th> <th>Fin</th> <th>% de contrat</th> <th>Nbre de jours pour l'inscription à la liste de priorité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>17-18</td> <td>2018-04-24</td> <td>2018-06-29</td> <td>50 %</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>18-19</td> <td>2019-04-24</td> <td>2019-06-29</td> <td>100 %</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>19-20</td> <td>2020-04-24</td> <td>2020-06-29</td> <td>100 %</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>20-21</td> <td>2020-08-24</td> <td>2021-06-29</td> <td>100 %</td> <td>200</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les contrats 1 et 2 ne comptent pas pour accumuler les 140 jours afin d'être admissible à l'inscription à la liste de priorité puisque l'enseignant était non légalement qualifié (NLQ).</li> <li>• Les contrats 3 et 4 comptent pour les 140 jours puisque l'enseignant reçoit sa qualification légale en cours de contrat ou avant celui-ci.</li> <li>• L'enseignant pourrait être inscrit à la liste au 30 juin 2021.</li> <li>• Sa date d'entrée (la date qui détermine le rang sur la liste de priorité) serait le 2018-04-24.</li> </ul>	Contrat	Année scolaire	Début	Fin	% de contrat	Nbre de jours pour l'inscription à la liste de priorité	1	17-18	2018-04-24	2018-06-29	50 %	0	2	18-19	2019-04-24	2019-06-29	100 %	0	3	19-20	2020-04-24	2020-06-29	100 %	45	4	20-21	2020-08-24	2021-06-29	100 %	200
Contrat	Année scolaire	Début	Fin	% de contrat	Nbre de jours pour l'inscription à la liste de priorité																										
1	17-18	2018-04-24	2018-06-29	50 %	0																										
2	18-19	2019-04-24	2019-06-29	100 %	0																										
3	19-20	2020-04-24	2020-06-29	100 %	45																										
4	20-21	2020-08-24	2021-06-29	100 %	200																										

### **Situation 2**

Pour un enseignant qui obtient son brevet en avril 2020

Contrat	Année scolaire	Début	Fin	% de contrat	Nbre de jours pour l'inscription à la liste de priorité
1	17-18	2018-04-24	2018-06-29	50 %	0
	18-19				0
2	19-20	2020-04-24	2020-06-29	100 %	45
3	20-21	2020-08-24	2021-06-29	100 %	200

- Le contrat 1 ne compte pas pour accumuler les 140 jours afin d'être admissible à l'inscription à la liste de priorité puisque l'enseignant était non légalement qualifié (NLQ).
- Les contrats 2 et 3 comptent pour les 140 jours puisque l'enseignant reçoit sa qualification légale en cours de contrat ou avant celui-ci.
- L'enseignant pourrait être inscrit à la liste au 30 juin 2021.
- Sa date d'entrée (la date qui détermine le rang sur la liste de priorité) serait le 2020-04-24.
- Pour la date d'entrée, on ne tient pas compte du contrat du 2018-04-24, puisqu'il n'y a pas eu de contrat durant l'année scolaire 2018-2019

### **Situation 3**

Pour un enseignant qui obtient son brevet en avril 2020

Contrat	Année scolaire	Début	Fin	% de contrat	Nbre de jours pour l'inscription à la liste de priorité
1	18-19	2019-04-24	2019-06-29	50 %	0
2	19-20	2020-04-24	2020-06-29	100 %	45
3	20-21	2020-08-24	2021-06-29	100 %	200

- Le contrat 1 ne compte pas pour accumuler les 140 jours afin d'être admissible à l'inscription à la liste de priorité puisque l'enseignant était non légalement qualifié (NLQ).
- Les contrats 2 et 3 comptent pour les 140 jours puisque l'enseignant reçoit sa qualification légale en cours de contrat ou avant celui-ci.
- L'enseignant pourrait être inscrit à la liste au 30 juin 2021.
- Sa date d'entrée (la date qui détermine le rang sur la liste de priorité) serait le 2019-04-24

Clauses de l'entente locale	Interprétation
<p><b>5-1.14 3. A) g)</b>  <b>Liste de priorité d'emploi</b></p> <p>La direction s'efforce de jumeler les tâches disponibles dans le but d'offrir des contrats au plus haut pourcentage possible tout en respectant l'organisation scolaire de l'école.</p>	<p>« tout en respectant l'organisation scolaire de l'école », cela signifie qu'une direction pourrait ne pas être en mesure de fusionner des tâches puisque l'horaire-maître ne le permet pas ou encore en raison d'un manque de locaux par exemple</p>
<p><b>5-1.14 3. A) h)</b>  <b>Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignants d'une école</b></p> <p>Lorsque la direction prépare des contrats offerts à la séance d'affectation des enseignants précaires du champ XIII (math./sciences), elle s'efforce d'élaborer des tâches en priorisant les matières distinctement (math./sciences). Cela doit respecter l'organisation scolaire de l'école et ne doit pas être au détriment des projets spéciaux. Ce principe peut faire l'objet d'une discussion dans le cadre des travaux du CPE.</p>	<p>Au Centre de services du Val-des-Cerfs, il n'y a qu'un champ pour les mathématiques et les sciences au secondaire. Toutefois, la direction devra s'efforcer de préparer des tâches distinctes quand elle offrira des contrats à la séance d'affectation.  Par exemple, une tâche en mathématique et une autre en sciences.</p> <p>Ceci ne s'applique pas aux tâches des enseignants réguliers.</p> <p>Un projet spécial dans une école qui prévoit qu'un enseignant doit enseigner les deux matières n'est pas concerné par cette clause.</p>
<p><b>5-1.14 3. C) f)</b>  <b>Liste de priorité d'emploi</b></p> <p>Malgré ce qui précède, lorsqu'un contrat devient disponible en cours d'année dans une école, le Centre de services doit fractionner cette tâche afin de privilégier les enseignants de la discipline visée sous contrats à temps partiel ou à la leçon de cette école avant de l'offrir aux enseignants inscrits à la liste de priorité d'emploi.</p> <p>Pour ce faire, on tiendra compte des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compatibilité de l'horaire;</li> <li>• Ne pas générer une charge déraisonnable de travail pour l'enseignant;</li> <li>• Le respect de l'expérience reconnue de l'enseignant;</li> <li>• La fraction de tâche non attribuée aux enseignants de l'école doit être jugée suffisamment intéressante pour être offerte aux autres enseignants de la liste de priorité;</li> <li>• Au primaire, cette mesure ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre d'intervenants auprès des élèves.</li> </ul>	<p>Dorénavant, on devra offrir en priorité aux enseignants d'une école qui ne sont pas à 100 %, les tâches qui s'ajoutent en cours d'année ou encore les groupes qui se libèrent lors de l'absence d'un autre enseignant, et ce, même si ces enseignants ont moins d'ancienneté que la première personne disponible sur la liste de priorité.</p> <p><b><u>Compatibilité de l'horaire</u></b></p> <p>Toutefois, la tâche supplémentaire doit s'insérer dans l'horaire de l'enseignant sans que la direction n'ait à devoir modifier les horaires de qui que ce soit.</p> <p><b><u>Charge déraisonnable</u></b></p> <p>On considère une tâche déraisonnable, une tâche qui par exemple augmente trop le nombre de préparations de cours pour l'enseignant.</p> <p><b>Exemple :</b>  Kim est une enseignante d'univers social et a une tâche de 30 %. Elle enseigne présentement à 2 groupes, un en 1<sup>er</sup> secondaire et un autre en 2<sup>e</sup> secondaire. Elle pourrait donc enseigner à 4 ou 5 groupes supplémentaires et ainsi avoir une tâche de près de 100 %. Cependant, les groupes de l'enseignant à remplacer compatibles avec son horaire sont un groupe de 3<sup>e</sup> secondaire, un groupe de 4<sup>e</sup> secondaire et 2 groupes de 5<sup>e</sup> secondaire. Lui octroyer les 4 groupes compatibles pourrait lui être refusé puisque ça lui fera 5 préparations de cours au total, une tâche pouvant être jugée déraisonnable.</p>

**Fraction de tâche non attribuée intéressante**

La direction n'aura pas à octroyer toutes les parties de tâche qui sont compatibles avec l'horaire de l'enseignant à temps partiel de l'école si le résiduel n'est pas jugé suffisamment intéressant pour un autre enseignant.

Par exemple : Un enseignant du secondaire s'absente et libère 4 groupes de mathématique à 6 périodes par cycle. Dans l'école, Éric est à contrat à temps partiel à 20 %. Il a un groupe de mathématique à son horaire et il pourrait prendre, sans modifier son horaire, 3 groupes de la tâche qui se libère. Le directeur pourrait ne lui octroyer que 2 groupes au lieu de trois sachant qu'il sera trop difficile de trouver un enseignant pour le groupe restant.

**Nombre d'intervenants au primaire**

Au primaire, lors de l'absence d'une enseignante, le remplacement ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre d'enseignantes auprès des élèves.

**Exemple 1 :**

Une enseignante avec une tâche de 100 % quitte, on doit donc combler la tâche par une seule personne. On ira alors sur la liste de priorité.

**Exemple 2 :**

Une enseignante avec une tâche de 80 % quitte, on pourra alors offrir une partie de la tâche à sa partageante qui est à 20 % avant de combler le remplacement par une enseignante sur la liste de priorité. Il est possible cependant que l'on n'accorde pas 80 % de la tâche à la partageante si l'on considère qu'il sera trop difficile de trouver une autre enseignante pour accomplir le 20 % de tâche restante.

Clauses de l'entente locale	Interprétation
<p><b>5-3.17 2.</b>  <b>Critères et procédures d'affectation et de mutation</b>  <b>2. Changement de champ ou de discipline (Réaffectation)</b></p> <p>Toutefois, un changement de champ ou de discipline ne peut pas être accordé à cet enseignant, s'il a moins d'ancienneté que les enseignants de ce champ ou de cette discipline, inscrits sur la liste de priorité d'emploi et qu'il occupe son poste (champ d'origine) depuis moins de huit ans.</p> <p>Malgré ce qui précède, si les enseignants inscrits à la liste de priorité d'emploi, qui ont plus d'ancienneté que l'enseignant souhaitant changer de champ ou de discipline, refusent un poste régulier temps plein, le changement de champ ou de discipline pourra être accordé même si l'enseignant occupe son poste (champ d'origine) depuis moins de huit (8) ans.</p>	<p>Les changements de champs ou de discipline sont toujours acceptés pour les enseignants réguliers, mais cela ne doit pas avoir pour effet d'empêcher, selon certains critères, des gens sur la liste de priorité d'un champ d'accéder à ces postes s'ils ont plus d'ancienneté.</p> <p><b>Exemple :</b></p> <p>Éric a obtenu un poste en éducation physique au primaire (champ 5) il y a 3 ans. Il a 6 ans d'ancienneté au total. Il apprend qu'un enseignant du secondaire en éducation physique (champ 9) prendra sa retraite à la fin de l'année. Il fait donc, avant le 1<sup>er</sup> avril, une demande de changement de champ pour l'année suivante puisqu'il souhaite désormais enseigner au secondaire.</p> <p>Sur la liste de priorité, on retrouve Kim au premier rang et elle a 10 ans d'ancienneté. La deuxième personne est Simon et il a 9 ans d'ancienneté. Au troisième rang, c'est Louis et il a 5 ans d'ancienneté. Dans cet exemple, on ne pourra accepter le changement de champs de Éric seulement si Kim et Simon ne veulent pas de ce poste.</p> <p>Si Éric avait occupé son poste depuis 8 années, on n'aurait pas eu à se préoccuper des personnes sur la liste de priorité.</p> <p>Les demandes de changement de champ continuent d'être analysées et traitées une fois par année, à la fin du mois de juin. Toutefois, il est possible, de façon exceptionnelle, qu'une demande soit traitée après le 30 juin lorsque <i>le Bureau national de placement</i> aura avisé le Centre de services que le poste est libéré.</p>
<p><b>5-3.21</b>  <b>Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignants d'une école</b></p> <p><b>5-3.21.02 B)</b>  <b>La distribution des tâches d'enseignement</b>  <b>Adaptation scolaire au primaire</b>  <b>Précolaire</b>  <b>Primaire</b></p> <p>Des changements de degrés entre les enseignants d'une école sont possibles dans le cadre de la répartition de l'ensemble des tâches, même en l'absence d'une fermeture d'un groupe dans un degré donné, que ce soit par consensus ou par ancienneté, le cas échéant.</p>	<p>Pour une plus grande stabilité des équipes, le principe suivant est établi. Un enseignant ne pourra changer de degré que s'il occupait cette fonction depuis au moins 3 ans à moins que le poste soit disponible. En résumé, on ne peut plus déplacer quelqu'un contre son gré sous prétexte que cette personne a moins d'ancienneté que soi si ça ne fait pas au moins 3 ans qu'on enseigne à ce degré.</p> <p><b>Exemples :</b></p> <p>Éric 24 ans d'ancienneté  Kim 20 ans d'ancienneté  Louis 15 ans d'ancienneté  Alexis 10 ans d'ancienneté</p>

Cependant, l'enseignant qui change volontairement de degré ou celui qui arrive dans l'école par le biais du processus de mutation devra conserver ce même degré d'enseignement pour une période minimale de 3 ans à moins qu'une fermeture de groupe ne l'en empêche.

Malgré ce qui précède, l'enseignant pourra changer de degré si un poste devient vacant (ouverture de classe, départ d'un enseignant pour retraite, etc.) en respectant le processus d'attribution des tâches.

#### Situation 1

À l'école X

Éric enseigne en 4e année **depuis 2 ans**. Il souhaite enseigner en 3e année l'an prochain où enseignant déjà Kim et Louis. Comme il n'y aura toujours que deux groupes l'année suivante et que Kim et Louis désirent demeurer dans ce degré, Éric devra demeurer en 4e année.

#### Situation 2

À l'école X

Éric, enseigne en 4e année depuis 5 ans. Il souhaite enseigner en 3e année l'an prochain où enseignent Kim et Louis. Comme il y aura toujours deux groupes l'année suivante, Louis pourra être déplacé à moins que Kim préfère se substituer à celui-ci. Une de ces deux personnes devra alors aller déplacer un enseignant avec moins d'ancienneté ou prendre un autre degré vacant.

#### Situation 3

À l'école X

Éric enseigne en 4e année depuis 2 ans. Il souhaite enseigner en 3e année l'an prochain où il y aura deux groupes dont un degré vacant, puisque Kim a démissionné pour prendre sa retraite. Malgré le fait que ça ne fait pas 3 ans qu'Éric enseigne en 4e année, il pourra quand même aller en 3e année puisqu'il y a un poste de libre, c'est-à-dire qu'il ne déplace personne. Dans cette même situation, Alexis, qui enseignait en 2e année depuis seulement une année, pourrait aussi aller en 4e année prendre la place qu'occupait Éric puisque cette place est devenue libre.

#### Situation 4

À l'école X

Éric, Kim et Louis enseignent tous en 3e année. L'an prochain, il y aura un groupe de moins à ce degré. Louis qui enseigne à ce degré depuis seulement 2 ans, mais étant l'enseignant avec le moins d'ancienneté devra changer de degré si Éric ou Kim ne veulent pas se substituer à lui. Il pourrait alors, compte tenu de son ancienneté, déplacer Alexis en 4e année même si ce dernier enseigne à ce degré depuis 6 ans.

#### Situation 5

Éric enseigne en 3e année à l'école X et veut changer d'école l'an prochain. À la séance d'affectation et de mutation, il décide de prendre un poste en 6e année à l'école Y.

Éric doit être conscient qu'il devra demeurer en 6e année à l'école Y pour au moins 3 ans à moins qu'un poste se libère entre temps. Il ne pourra donc pas, après une ou deux années en 6e année, déplacer quelqu'un en 3e année sous prétexte qu'il a plus d'ancienneté que l'enseignant qui enseigne à ce degré.



**Situation 6**

À l'école X

Louis enseigne dans une classe de jumelée de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année. La majorité de ses élèves sont en 2<sup>e</sup> année, donc il est réputé appartenir à ce degré. L'an prochain, la classe jumelée ne sera pas reconduite, mais il y aura l'ajout d'une classe de 2<sup>e</sup> année. Étant donné que Louis enseigne à ce degré depuis seulement 2 ans, il devra rester en 2<sup>e</sup> année l'an prochain. Toutefois, s'il avait enseigné en 2<sup>e</sup> année depuis 3 ans incluant une année en classe jumelée 1-2 où la majorité des élèves étaient en 2<sup>e</sup> année, il pourrait demander un changement de degré.

**Transition**

Les personnes qui ont changé de degré ou d'école en 19-20 et en 20-21 ne seront pas assujetties à cette règle lors de la distribution des tâches en 21-22.

Clauses de l'entente locale	Interprétation
<p><b>8-5.05 A)</b>  <b>Modalités de distribution des heures de travail</b></p> <p>b) (...) Le temps d'accueil et de déplacement ne peut être assigné qu'immédiatement avant et après une période d'enseignement inscrite à l'horaire de l'enseignant y compris les périodes où l'enseignant agit comme enseignant orthopédagogue ou enseignant ressource. Ce temps n'est pas inscrit à l'horaire.</p> <p>c) Malgré la clause A) b) du présent article, pour l'enseignant du primaire, le temps de battement entre deux périodes d'enseignement où il n'y a pas de récréation est reconnu comme du temps d'encadrement. Ce temps est inscrit à l'horaire.</p> <p>e) un minimum de 45 minutes pour les fonctions suivantes : la consignation de notes aux dossiers des élèves, les communications avec les parents, les rencontres d'équipe niveau ou la consultation des plans d'intervention. Ce temps est inscrit à l'horaire ;</p>	<p>Le temps d'accueil et déplacement est toujours annualisé et il est déterminé par la direction à la suite d'une proposition du CPE de chaque école (4-2.07).  Ce temps ne peut être assigné qu'immédiatement avant ou après une période d'enseignement.</p> <p><b><u>Situation 1</u></b>  Kim, une enseignante du primaire enseigne à la 2e période, mais elle n'enseigne pas à la 3e période au retour de la récréation. Le temps pour l'accueil et les déplacements doit être reconnu immédiatement avant et après la 2e période. On ne peut pas lui demander d'accompagner un groupe d'élève au retour de la récréation pour l'amener au local d'éducation physique par exemple, ou d'aller chercher les élèves au gymnase pour les amener au local de dîner à la fin de la 3e période.</p> <p>Au primaire, la pratique voulait que le temps de battement entre 2 périodes où l'élève n'avait pas à se déplacer était reconnu comme du temps d'encadrement pour les titulaires de classe seulement.</p> <p>Dorénavant, tous les enseignants (titulaires, orthopédagogues, spécialistes) qui enseignent deux périodes consécutives entre lesquelles il n'y a pas de récréation se verront reconnaître ce battement comme du temps d'encadrement, et ce même si l'enseignant ou l'orthopédagogue n'est pas avec le même groupe pour ces deux périodes.</p> <p>Quand la direction indique le temps au lieu assigné (TLA) dans la grille-horaire des enseignants, elle doit s'assurer qu'il y ait au moins 45 minutes pour une ou des activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• consignation de notes aux dossiers des élèves ;</li> <li>• les communications avec les parents ;</li> <li>• les rencontres d'équipe niveau ;</li> <li>• la consultation des plans d'intervention.</li> </ul> <p>Ce temps doit être inscrit à l'horaire.</p>

Clauses de l'entente locale	Interprétation									
<p><b>11-2.09</b>  <b>Dispositions relatives à l'engagement d'enseignants à taux horaire ou à temps partiel</b>  <b>11-2.09 C)</b>  a) (...) Les enseignants non légalement qualifiés inscrits sur la liste de rappel au 30 juin 2020 doivent obtenir leur qualification légale avant le 1er juillet 2025 sinon ils seront radiés<sup>1</sup>.</p> <p><sup>1</sup> À l'exclusion des sous spécialités 6.1 (ISP 16-24 ans), 6.3 (aide-ébéniste) 6.4 (aide-soudeurmonteur)</p>	<p>Dorénavant, pour être inscrit sur la liste de rappel, l'enseignant devra être légalement qualifié. Ceux qui au cours des dernières années ont pu être inscrits à la liste de rappel sans être légalement qualifiés ont jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2025 pour obtenir leur qualification légale, sinon ils seront radiés de la liste de rappel.</p> <p>Cette règle ne s'applique pas aux sous-spécialités suivantes :</p> <p>6.1 (ISP 16-24 ans),  6.3 (aide-ébéniste)  6.4 (aide-soudeur-monteur)</p>									
<p><b>1-2.09 et 13-2.10</b>  <b>Dispositions relatives à l'engagement d'enseignants à taux horaire ou à temps partiel</b>  <b>11-2.09 E)</b>  <b>Mise à jour de la liste</b>  a) Elle y ajoute le nom des enseignants légalement qualifiés<sup>1</sup> qu'elle a décidé de rappeler et qui ont enseigné sous contrat à temps partiel ou à taux horaire au Centre de services au moins 560 heures d'enseignement en formation générale au cours de deux années scolaires, soit durant l'année scolaire en cours et l'une des deux précédentes dans le cadre des cours financés par le ministère de l'Éducation ou par les centres locaux d'emploi. Chaque année doit compter un minimum de 180 heures pour être comptabilisée.</p> <p><sup>1</sup> À l'exclusion des sous-spécialités 6.1 (ISP 16-24 ans), 6.3 (aide-ébéniste) et 6.4 (aide-soudeurmonteur).</p> <p><b>13-2.10 E)</b>  <b>Mise à jour de la liste</b>  a) Elle y ajoute le nom des enseignants qu'elle a décidé de rappeler et qui ont enseigné sous contrat à temps partiel ou à taux horaire au Centre de services au moins 560 heures d'enseignement en formation professionnelle au cours de deux années scolaires, soit durant l'année scolaire en cours et l'une des deux précédentes dans le cadre des cours financés par le ministère de l'Éducation ou par les centres locaux d'emploi. Chaque année doit compter un minimum de 180 heures pour être comptabilisée.</p>	<p>Dorénavant, il faut un minimum de 560 heures au lieu de 720 heures pour accéder à la liste de rappel, et ce selon les mêmes critères qu'auparavant. Seul le nombre d'heures change. Une année devra toujours compter un minimum de 180 heures pour être comptabilisée.</p> <p>En période de transition, il faudra que la personne travaille en 2020-2021 pour que les nouvelles dispositions s'appliquent.</p> <p><b>Situation 1 Kim</b></p> <table border="1" data-bbox="1244 1052 1811 1149"> <thead> <tr> <th>Contrat</th> <th>Année</th> <th>Nbre d'heures reconnues</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contrat 1</td> <td>2019-2020</td> <td>300</td> </tr> <tr> <td>Contrat 2</td> <td>2020-2021</td> <td>350</td> </tr> </tbody> </table> <p>Kim a réalisé un premier contrat en 2019-2020 et a accumulé 300 heures. Le Centre de services pourrait décider d'inscrire Kim sur la liste de rappel puisqu'elle a obtenu un 2e contrat en 2020-2021 de 350 heures répondant ainsi au critère des 560 heures (650 heures au total).</p>	Contrat	Année	Nbre d'heures reconnues	Contrat 1	2019-2020	300	Contrat 2	2020-2021	350
Contrat	Année	Nbre d'heures reconnues								
Contrat 1	2019-2020	300								
Contrat 2	2020-2021	350								

Clauses de l'entente locale	Interprétation
<p><b>11-2.09 et 13-2.10</b>  <b>Dispositions relatives à l'engagement d'enseignants à taux horaire ou à temps partiel</b></p> <p><b>11-2.09 G) et 13-2.10 G)</b>  <b>Règles régissant la période estivale (juillet et août)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) L'enseignement pendant la période estivale (juillet et août) s'effectue sur une base volontaire ;</li> <li>b) L'enseignant à statut précaire est rémunéré à taux horaire ou à contrat à temps partiel après entente avec la direction ;</li> <li>c) Le Centre de services engage des enseignants volontaires en priorisant les enseignants réguliers et ensuite les personnes inscrites sur la liste de rappel.</li> </ul>	<p>On souhaite augmenter la période pendant laquelle les élèves vont pouvoir progresser dans leur formation. Le calendrier scolaire des élèves sera donc étendu à la période estivale.</p> <p>Toutefois, tous les enseignants réguliers, à taux horaire ou à temps partiel qui enseigneront pendant la période estivale le feront sur une base volontaire.</p> <p>Les enseignants réguliers qui désirent enseigner pendant la période estivale auront priorité sur les personnes inscrites sur la liste de rappel. Si aucun enseignant régulier ou inscrit sur la liste de rappel n'est volontaire, la direction pourra engager la personne de son choix.</p>
<p><b>11-7.14 D) 6. et 13-7.25 4.</b>  <b>Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignants d'un centre</b></p> <p><b>Règles régissant la période estivale (juillet et août)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b) Les heures accomplies par un enseignant régulier pendant la période estivale sont incluses dans sa tâche annuelle.</li> </ul>	<p>On souhaite augmenter la période pendant laquelle les élèves vont pouvoir progresser dans leur formation. Le calendrier scolaire des élèves sera donc étendu à la période estivale.</p> <p>Les heures accomplies par un enseignant régulier pendant la période estivale seront incluses dans sa tâche annuelle obligatoirement.</p> <p>Cela fera en sorte que l'enseignant aura des périodes de congés à d'autres moments dans l'année. Ceux-ci seront déterminés après entente avec la direction.</p>

Clauses de l'entente locale	Interprétation
<p><b>11-10.3 B) et 13-10.4 D)</b>  <b>Distribution dans le calendrier civil des jours de travail</b></p> <p>B) Le calendrier de travail des enseignants peut être différent du calendrier scolaire des élèves. Dans tous les cas, le calendrier de travail de chaque enseignant doit respecter le nombre de jours de travail et le nombre d'heures de la tâche éducative prévue à l'entente nationale.</p> <p>C) Journées pédagogiques</p> <p>b) Le calendrier de travail tient compte que les journées suivantes sont des journées pédagogiques :</p> <p>1 La 1<sup>re</sup> journée au retour de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An ; 2 1 journée à la fin du mois d'août ; 3 1 journée durant le mois de juin.</p> <p>D) Consultation du syndicat</p> <p>La consultation du syndicat et l'adoption du calendrier de travail se font 2 années scolaires d'avance. Pour ce faire, chaque année, le Syndicat est consulté sur le nombre et la distribution des journées pédagogiques communes à tous les enseignants du centre.</p> <p>Vers le 15 juin, le Centre de services dépose la version officielle du calendrier de travail qui commencera dans 2 années scolaires et en informe les enseignants.</p> <p>Pour le calendrier de travail devant commencer l'année suivante, des modifications pourraient être effectuées après consultation du syndicat, seulement en raison de situations problématiques et imprévisibles.</p>	<p>Le contrat de travail d'un enseignant régulier à temps plein (100 %) est de 200 jours pour tous les enseignants. Pour un enseignant en FP, la tâche éducative est de 720 heures. Pour un enseignant en FGA, la tâche éducative est de 800 heures. Ceci ne tient pas compte des heures où l'enseignant fait de la suppléance.</p> <p>Il y aura un calendrier de travail commun à tous les enseignants de FP et un autre en FGA.</p> <p>Transition  Au cours de l'année 2020-2021, le Centre de services devra consulter le syndicat pour les calendriers des années 2021-2022 et 2022-2023.</p> <p>En 2021-2022, le Centre de services consultera le syndicat pour le calendrier scolaire de l'année 2023-2024 et ainsi de suite pour les années subséquentes.</p>
<p>E) Consultation des enseignants du centre</p> <p>Chaque année au mois de mai, pour l'année suivante, les enseignants, par spécialités, sont consultés par la direction sur la distribution des journées pédagogiques autres que celles prévues au calendrier commun ainsi que sur la détermination de la semaine de relâche de chacun des enseignants à l'intérieur du calendrier de travail.</p> <p>Au début de l'année scolaire, l'enseignant régulier pourra connaître, par écrit, les dates où auront lieu sa semaine de relâche, ses journées pédagogiques ainsi que la période de vacances correspondant aux heures travaillées durant la période estivale s'il y a lieu.</p>	<p>Au mois de mai, les enseignants réguliers, par spécialités, seront consultés afin de connaître la distribution des journées pédagogiques et des congés pour chacun des enseignants.</p> <p>Lors de cet exercice, les enseignants doivent s'assurer que les besoins de formation des élèves sont comblés en fonction du calendrier de ces derniers.</p> <p>À la suite de la consultation, chaque enseignant aura un calendrier de travail qui lui est propre. Dans ce calendrier de travail, on retrouvera les journées de pédagogiques communes à tous les enseignants et les journées pédagogiques qui lui seront spécifiques.</p>

<p>L'enseignant qui accepte un contrat à temps partiel pourra connaître, par écrit, les dates de vacances et de journées pédagogiques lors du choix de sa tâche.</p> <p>Au plus tard, le 15 octobre de l'année en cours, le syndicat reçoit une copie du calendrier de travail de chacun des enseignants réguliers et des enseignants ayant obtenu un contrat à temps partiel avant cette date sur lequel apparaît l'ensemble des journées pédagogiques, la semaine de relâche, les vacances dues au travail pendant l'été et les jours fériés.</p> <p>Après le 15 octobre, des changements pourraient être apportés au calendrier de travail d'un enseignant seulement après entente avec celui-ci.</p> <p>Pour l'enseignant qui obtient un contrat à temps partiel après le 15 octobre, celui-ci pourra connaître, par écrit, le moment des jours de vacances et de journées pédagogiques lors du choix de la tâche. La direction transmet le calendrier de travail à l'enseignant et au syndicat dans les 30 jours suivant sa première journée de travail.</p> <p>Si un enseignant se considère lésé par la décision de la direction du centre, il peut lui demander par écrit les motifs. Celle-ci doit répondre par écrit dans les 5 jours ouvrables de la demande à moins de circonstances qui justifient une prolongation de ce délai.</p>	<p>On retrouvera également dans ce calendrier le moment de la semaine de relâche de l'enseignant ainsi que les moments où l'enseignant ne sera pas requis au travail considérant les heures travaillées durant l'été s'il y a lieu.</p> <p>Les enseignants à temps partiel qui n'assistaient pas à la rencontre du mois de mai, et qui accepteront un contrat à temps partiel par la suite, pourront connaître les dates de leurs journées pédagogiques et de leurs congés au moment où on leur donnera leur tâche.</p>
<p>F) Modalités particulières</p> <p>a) Pour les enseignants qui n'ont pas travaillé pendant la période estivale :</p> <p>Afin de permettre la prise d'une semaine de relâche et l'application du congé du mois de mai, le Centre de services pourra distribuer un maximum de six (6) jours ouvrables à la fin du mois d'août.</p> <p>b) La semaine de relâche est un report d'une semaine de vacances d'été et est prise selon les modalités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 La semaine doit être prise entre le 15 janvier et le 15 avril à moins d'une entente différente avec la direction ;</li> <li>2 Elle doit être convenue avec la direction en respect de l'offre de service ;</li> <li>3 En cas de litige, la priorité du choix de vacances sera octroyée par ancienneté.</li> </ol>	<p>Les enseignants qui ne désirent pas travailler pendant la période estivale ne pourront être requis au travail plus de 6 jours ouvrables à la fin du mois d'août.</p> <p>La semaine de relâche est de 5 jours et est prise du lundi au vendredi de la même semaine. Elle doit être prise entre le 15 janvier et le 15 avril à moins d'une entente différente avec la direction. Elle doit être convenue avec la direction puisque celle-ci doit s'assurer d'offrir un bon service aux élèves. Si plusieurs personnes souhaitent avoir la même semaine de relâche ou les mêmes congés puisqu'ils ont travaillé durant l'été, et que cela n'est pas possible compte tenu du service à offrir aux élèves, la direction utilisera le critère de l'ancienneté pour déterminer les congés de chacun.</p>

Clauses de l'entente locale	Interprétation
<p><b>Annexe G (enseignement au pénitencier)</b></p> <p><b>3.0    Ordre de rappel et distribution des tâches</b></p> <p><b>4.0    Année de travail et vacances d'été</b></p> <p>L'année de travail de l'enseignant comporte 205 jours à l'intérieur d'une année scolaire d'un maximum de 230 jours et comprend 920 heures consacrées à des cours et leçons. Les journées pédagogiques, s'il y a lieu, sont comprises à l'intérieur de ces 920 heures.</p> <p>Les enseignants ont l'obligation de prendre 20 jours de vacances au cours de l'été (juillet et août) dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux semaines consécutives (10 jours) au moment entendu entre le service correctionnel canadien (SCC) et le Centre de services scolaire (ces journées sont préalablement identifiées dans le calendrier scolaire);</li> <li>• Deux semaines (10 jours) au moment convenu avec la direction en respectant l'offre de service. Ces semaines de vacances peuvent ne pas être consécutives.</li> <li>• Durant l'année scolaire les enseignants doivent également prendre les vacances suivantes : Après entente avec la direction, deux semaines (10 jours) de vacances supplémentaires de 5 jours en respectant l'offre de services. Ces semaines de vacances peuvent ne pas être consécutives.</li> <li>• Selon le nombre de jours du calendrier scolaire, l'enseignant doit prendre congé pour les journées qui excèdent les 205 jours de travail prévus. Le cas échéant, le moment de la prise de ces congés est déterminé après entente avec la direction, en respectant l'offre de services.</li> </ul> <p>En cas de litige, dans tous les cas où les congés doivent être convenus entre les enseignants et la direction, la priorité du choix de vacances sera octroyée par ancienneté.</p>	<p>Le processus de distribution des tâches est désormais le même que pour les enseignants inscrits à la liste de rappel de la FGA du Centre de services.</p> <p>Explication ou non Les enseignants ne peuvent travailler plus de 205 jours et le calendrier scolaire ne peut être de plus de 230 jours. Les journées pédagogiques sont considérées comme des journées de travail et les élèves ne sont pas présents à l'école.</p> <p><b>Exemple A :</b> Le calendrier scolaire est de 225 jours. L'enseignant ne pouvant travailler plus de 205 jours, il devra prendre 20 jours de vacances au total durant l'année soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux semaines (10) jours l'été en plus des jours entendu avec le service correctionnel canadien (SCC) qui eux ne sont pas comptabiliser dans le calendrier scolaire;</li> <li>• Deux autres semaines durant l'année (10 jours).</li> </ul> <p><b>Exemple B :</b> Le calendrier scolaire est de 277 jours. L'enseignant ne pouvant travailler plus de 205 jours, il devra prendre 22 jours de vacances au total durant l'année soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux semaines (10) jours l'été en plus des jours entendu avec le service correctionnel canadien (SCC) qui ne sont pas comptabiliser dans le calendrier scolaire;</li> <li>• Deux autres semaines durant l'année (10 jours);</li> <li>• Deux autres jours durant l'année.</li> </ul>
<p><b>5.0    Congés sans traitement d'une année</b></p> <p>Le Centre de services accorde, sur demande écrite, à tout enseignant ayant accumulé 10 années d'ancienneté et ayant travaillé sous contrat à temps partiel au pénitencier durant l'année scolaire en cours ainsi que les 4 années scolaires précédentes, un congé sans traitement d'une année ou pour terminer l'année scolaire en cours pour l'une des raisons suivantes :</p> <p>pour études jugées pertinentes à la fonction exercée ; problèmes de santé attestés par un certificat médical ; pour s'occuper de son enfant de huit ans et moins ; pour prendre soin de son enfant ou de son conjoint invalide dont l'invalidité est attestée par un certificat médical ; au décès du conjoint ; mutation de son conjoint</p>	<p>Le Centre de services accordera un congé sans traitement d'une année à un enseignant qui enseigne au pénitencier pour les mêmes raisons exigées du personnel régulier.</p>

<p>(renouvelable avec l'accord du Centre de services) ; pour agir à titre d'aidant naturel auprès d'un membre de sa famille ; pour toute autre raison jugée valable par le Centre de services.</p> <p>5.2 Malgré la clause 5.01, l'enseignant ayant accumulé 10 années d'ancienneté et ayant travaillé sous contrat à temps partiel au pénitencier durant l'année scolaire en cours ainsi que les 4 années scolaires précédentes, a droit à un congé sans traitement d'une année. Il en sera de même après chaque période d'au moins sept ans de service continu au pénitencier.</p>	<p>Lorsque l'enseignant a accumulé 10 années d'ancienneté et a travaillé les 5 dernières années au pénitencier y compris l'année pendant laquelle il fait la demande, il peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une année après chaque période d'au moins 7 ans, et ce pour raisons personnelles.</p>
--	---