



FICHE SYNDICALE

MISE À JOUR • AVRIL 2018

LISTE DE PRIORITÉ — CRITÈRES D'ACCÈS

QUATRE CONDITIONS POUR Y ACCÉDER

- 1) qualification légale;
- 2) contrat à temps partiel;
- 3) durée (nombre de jours requis);
- 4) évaluation positive ou absence d'évaluation.

TOUTES CES CONDITIONS DOIVENT ÊTRE ATTEINTES ...

- au 13 avril 2018 pour la mise à jour du 13 avril 2018
- ou**
- entre le 13 avril 2018 et le 30 juin 2018 pour la mise à jour du 31 octobre 2018.

Notez qu'il existe aussi une Fiche syndicale intitulée *Liste de priorité — Fonctionnement*, disponible en ligne dans le site de l'Alliance.

LA DÉFINITION DES QUATRE CONDITIONS

● 1. QUALIFICATION LÉGALE

En vertu de l'*Entente nationale* (clause 1-1.32), la qualification légale signifie avoir un brevet d'enseignement **ou** un permis d'enseigner **ou** une autorisation provisoire d'enseigner.

Attention! Une tolérance d'engagement n'est pas une qualification légale. Cependant, les jours accumulés sous contrat alors que la personne a une tolérance d'engagement pourront être pris en considération à partir du moment où cette personne sera légalement qualifiée.

● 2. CONTRAT À TEMPS PARTIEL

En vertu de l'*Entente nationale*, il peut s'agir d'un **contrat de remplacement** (clause 5-1.11) ou d'une **tâche disponible** (clause 5-1.12).

CONTRAT DE REMPLACEMENT... (clause 5-1.11)

Le droit à un contrat est en fonction de la durée de l'absence de la personne remplacée et de la connaissance préalable de la durée de cette absence.

• ... À DURÉE DÉTERMINÉE

Si l'on sait dès le début de l'absence qu'elle sera d'une durée supérieure à deux mois, il y aura un contrat dès le début du remplacement (1^{er} paragraphe de la clause 5-1.11).

EXEMPLE: Remplacements qui donnent accès à ce type de contrat :

- remplacement d'une personne en congé à raison d'un jour par semaine, et ce, pour toute l'année scolaire;
- remplacement d'une personne en congé de maternité;
- remplacement d'une personne pour laquelle le retrait préventif a été confirmé.

• ... À DURÉE INDÉTERMINÉE

Si la durée de l'absence n'est pas connue au moment où commence le remplacement, il y aura un contrat après plus de deux mois consécutifs de remplacement (2^e paragraphe de la clause 5-1.11) à la condition de ne pas s'être absenté plus de trois jours durant cette période. Il s'agit essentiellement de remplacement d'une personne en arrêt de travail pour des raisons médicales. Le contrat n'est pas rétroactif.

EXEMPLE: Vous commencez un remplacement indéterminé le 24 août. Vous avez droit à un contrat à compter du 27 octobre.

CONTRAT POUR UNE TÂCHE DISPONIBLE (clause 5-1.12)

Vous êtes chargé d'une tâche disponible. Vous n'êtes donc pas en remplacement de qui que ce soit. Dans ce cas, vous obtenez **un contrat dès le moment** où vous commencez à travailler.

EXEMPLE: On retrouve ce type de contrat :

- au préscolaire, lorsqu'il n'y a qu'un seul groupe de préscolaire 4 ans;
- au primaire ou au secondaire, tâche inférieure à 100 % pour toute l'année scolaire ou de 100 % mais pas pour toute l'année scolaire.

ATTENTION! Un contrat à la leçon n'est pas pris en considération aux fins d'accès à la liste de priorité.

● 3. LE NOMBRE DE JOURS REQUIS

Il faut tenir compte du type de contrat et du pourcentage de tâche inscrit au contrat (clause 5-1.14 de la *Convention collective locale*) s'il s'agit :

A) D'UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL D'UNE DURÉE DÉTERMINÉE :

- contrat dont la durée est préalablement déterminée d'au moins 5 mois et pour une tâche à 100 %
- **contrat de remplacement à durée déterminée** (1^{er} paragraphe de la clause 5-1.11) ou **cumul de contrats : 100 jours ou son équivalent.**

EXEMPLE : Durée du contrat : du 23 août au 27 juin % du contrat = 60 % ;
Au 13 avril, la durée de ce contrat est équivalente à 89 jours, soit 149 jours X 60 %
(149 jours étant le nombre de jours au calendrier scolaire entre le 23 août et le 13 avril).

Définition de cumul des contrats

Aux fins d'accès à la liste de priorité, sont considérés comme étant un seul et même contrat (clause 5-1.14 de la *Convention collective locale*) :

- plusieurs contrats à temps partiel dans la même école au cours de la même année scolaire ;

EXEMPLE : Vous avez trois contrats à temps partiel de 20 % chacun dans la même école, parce que vous remplacez trois personnes à raison d'une journée par semaine pour chacune. Aux fins d'accès à la liste de priorité, on considérera le tout comme étant un seul contrat de 60 %, soit 3 X 20 %.

OU

- plusieurs contrats à temps partiel dans plus d'une école dans la même spécialité au cours de la même année scolaire.

EXEMPLE : Un prof a un contrat de 40 % en arts plastiques à l'école X et un autre contrat de 30 % à l'école Y en arts plastiques. Aux fins d'accès à la liste de priorité, on considérera le tout comme étant un seul contrat de 70 %.

Il n'y a pas cumul de contrats si vous avez un contrat de 40 % au champ 02 à l'école X et un contrat de 20 % au champ 02 à l'école Y. Étant donné que le champ 02 (préscolaire) n'est pas une spécialité, les deux contrats ne seront pas considérés comme étant un seul et même contrat, mais deux contrats distincts.

B) D'UN CONTRAT DE REMPLACEMENT À DURÉE INDÉTERMINÉE

(2^e paragraphe de la clause 5-1.11) : **100 jours ou son équivalent.** Les jours effectués avant la date d'entrée en vigueur du contrat sont considérés pour le calcul des 100 jours.

EXEMPLE : Date de début du remplacement : 1^{er} septembre. Date de début du contrat : 2 novembre.
% du contrat = 100 % ;

Nombre de jours considérés au 13 avril : 142 jours, soit du 1^{er} septembre au 13 avril.

C) D'UNE COMBINAISON DE CONTRATS :

Il n'y a que deux contrats qui peuvent être considérés. Ils peuvent avoir été effectués dans la même année scolaire ou au cours des trois dernières années scolaires. Il faut alors avoir totalisé **un minimum de 140 jours ou son équivalent.**

EXEMPLE 1 : 2016-2017, contrat de 60 jours à 100 % et 2017-2018, contrat de 90 jours à 100 % :
60 + 90 = 150 jours.

EXEMPLE 2 : 2016-2017, contrat de 60 jours à 100 % à l'école X et 2016-2017, contrat de 90 jours à 100 % à l'école Y :
60 + 90 = 150 jours.

● 4. L'ÉVALUATION POSITIVE OU L'ABSENCE D'ÉVALUATION

Si vous faites l'objet d'une évaluation, celle-ci doit être positive afin que le contrat soit pris en considération aux fins d'accès à la liste de priorité. Une évaluation positive est une évaluation dont la note globale est d'au moins 75 % avec au moins 80 % en gestion de classe.

C'est la responsabilité de la direction de vous évaluer. Si elle ne le fait pas, inutile de courir après cette évaluation, car **si vous n'avez pas fait l'objet d'une évaluation, on considère que vous avez reçu une évaluation positive.**

Tout le processus de l'évaluation est du ressort exclusif du supérieur immédiat, à savoir un membre de la direction de l'école. Cette évaluation ne peut donc être faite par une ou un de vos collègues de travail ou par une personne d'un autre corps d'emploi, tel un conseiller pédagogique.

● LA CONTESTATION D'UNE ÉVALUATION QUI N'EST PAS POSITIVE

[clause 5-1.14, section 7, de la *Convention collective locale*]

Les profs ayant fait l'objet d'une évaluation dont la note globale n'est pas d'au moins 75 % avec au moins 80 % en gestion de classe pourront soumettre une demande de révision de cette évaluation — un formulaire à cet effet est disponible dans le site internet de l'Alliance. Un comité de révision sera alors formé.

Ce comité est composé de deux personnes : la direction en soutien aux établissements à laquelle est rattachée l'école où vous avez obtenu cette évaluation et un membre du Service des ressources humaines de la CSDM.

La direction qui a fait votre évaluation n'est pas membre du comité, mais sera présente lors de votre audition afin de faire valoir son point de vue en ce qui concerne votre évaluation.

Les profs pourront être accompagnés d'une représentante ou d'un représentant syndical.

