FGJ

FICHE SYNDICALE MISE À JOUR • AVRIL 2024

LISTE DE PRIORITÉ — CRITÈRES D'ACCÈS

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

LES QUATRE CONDITIONS

Il faut remplir les 4 conditions cumulatives suivantes afin d'accéder à la liste de priorité à l'occasion de sa mise à jour officielle du 31 octobre de l'année scolaire en cours :

1) être légalement qualifié ;
2) avoir accumulé le nombre de jours requis au **15 avril** de l'année scolaire en cours (100 ou 140 jours) ;
3) être sous contrat à temps partiel ;
4) avoir obtenu une évaluation positive ou ne pas avoir été évalué.

Chaque critère vous est expliqué dans cette fiche syndicale.

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.

CONTRAT À TEMPS PARTIEL

Il faut avoir accumulé le nombre de jours requis (tel que précisé à la section *Le nombre de jours requis*) **sous 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 (1er 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 (2e 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 est rétroactif au début du remplacement.

  EXEMPLE : Vous commencez un remplacement indéterminé le 23 août. Vous avez droit à un contrat à compter du 25 octobre, rétroactif au 23 août.

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.

LE NOMBRE DE JOURS REQUIS

Il faut avoir accumulé soit 100 jours ou 140 jours sous contrat(s) à temps partiel au 15 avril de l'année scolaire en cours.

• COMMENT CALCULER LES 100 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*) :

À L'AIDE 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**
  (1er paragraphe de la clause 5-1.11) ou **cumul de contrats** : **100 jours**.

EXEMPLE : Durée du contrat : du 23 août 2023 au 26 juin 2024 % du contrat = 60 % ;
Au 15 avril, la durée de ce contrat est équivalente à 90 jours, soit 150 jours X 60 %
(150 jours étant le nombre de jours au calendrier scolaire entre le 23 août et le 15 avril).
Dans cet exemple, vous n'avez donc pas accès à la liste de priorité puisque vous n'avez pas accumulé le minimum de 100 jours requis au 15 avril 2024.

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.

À L'AIDE D'UN CONTRAT DE REMPLACEMENT À DURÉE INDÉTERMINÉE :
(2e paragraphe de la clause 5-1.11) : **100 jours**. Les jours effectués avant que le contrat prenne effet sont considérés pour le calcul des 100 jours, puisque le contrat est rétroactif.

EXEMPLE : Date de début du remplacement : 1er septembre 2023. Date de début du contrat : 3 novembre 2023 rétroactif au 1er septembre 2023. % du contrat = 100 % ;

Nombre de jours considérés au 27 juin : 143 jours, soit du 1er septembre au 15 avril.

Vous avez accès à la liste de priorité puisque vous avez accumulé plus de jours que le nombre minimal de 100 jours requis au 15 avril 2024.

• COMMENT CALCULER LES 140 JOURS REQUIS

À L'AIDE 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**.

EXEMPLE : 2022-2023, contrat de 60 jours à 100 % et 2023-2024, contrat de 90 jours à 100 % :
60 + 90 = 150 jours.

Dans cet exemple, vous avez accès à la liste de priorité puisque vous avez accumulé plus du minimum de 140 jours requis au cours des 3 dernières années scolaires à l'aide de deux contrats à temps partiel réalisés au cours de deux années scolaires : 2022-2023 et 2023-2024.

EXEMPLE 2 : 2023-2024, contrat de 60 jours à 100 % à l'école X et 2023-2024, contrat de 90 jours à 100 % à l'école Y : 60 + 90 = 150 jours.

Dans cet exemple, vous avez aussi accès à la liste de priorité mais à l'aide de deux contrats à temps partiel réalisés au cours de la même année scolaire.

L'ÉVALUATION

• L'ÉVALUATION POSITIVE OU L'ABSENCE D'ÉVALUATION

Seuls les jours qui sont réalisés sous un contrat à temps partiel, pour lequel vous avez obtenu une évaluation positive, sont pris en compte dans le calcul du nombre de jours requis pour accéder 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 du CSSDM.

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 peuvent être accompagnés d'une représentante ou d'un représentant syndical.

03.04.24

Une production du Service des communications
en collaboration avec les conseillers des services aux membres

8225, boul. Saint-Laurent, Montréal (Québec) H2P 2M1
Téléphone . 514 383-4880

— ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL —