



**SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
DE PORTNEUF (CSQ)**

Formation aux enseignantes et aux enseignants à statut précaire

28 novembre 2022

Plan de la rencontre

1. Accueil et présentation
2. La qualification légale
3. Les statuts et les types de contrats (avec tâche)
4. Les déclencheurs de contrats
5. L'accès à la liste de priorité
6. La séance d'affectation
7. L'octroi des contrats à temps plein (permanence)
8. La rémunération du personnel enseignant
9. La rémunération de la suppléance (entente particulière 2022-2023)
10. Les recours (procédure de grief, etc.)
11. Période de questions

1. Accueil et présentation

Isabelle Paulin

Présidente du Syndicat de l'enseignement de Portneuf

Didier Teasdale

Enseignant et conseiller syndical (principaux dossiers : droits parentaux, assurance emploi, retraite, santé et sécurité au travail...)

2. La qualification légale

Un règlement établi par le Ministère détermine la [qualification légale](#).

Qualification légale permanente : brevet en enseignement

Qualification légale temporaire : autorisation provisoire d'enseigner (l'enseignant doit en faire la demande, avec promesse d'embauche d'un CSS, possible avec certaines conditions, dont 60 crédits réussis d'un bacc en enseignement)

Une tolérance d'engagement n'est pas une autorisation légale, mais permet à un CSS d'engager quelqu'un pour un contrat (obligation de la LIP). Le CSS doit faire une demande de tolérance d'engagement.

3. Les statuts et les types de contrats

- ▶ Temps partiel

Tâche résiduelle ou remplacement d'un enseignant, plus de 33 % de tâche, pour au moins 2 mois

La tâche, la rémunération (clause 6-5.03), les congés de maladie, etc. sont au prorata du contrat, droits parentaux prévus à l'Entente nationale

- ▶ À la leçon

Tâche résiduelle de 33 % et moins de tâche (incluant scolarisation à domicile, soutien...)

Temps fait, temps payé (comprend préparation et correction, mais non les rencontres collectives, rencontres de parents, journées pédagogiques).

Rémunération (clause 6-7.02). Congés de maladie au prorata. Droits parentaux prévus à la Loi sur les normes du travail.

- ▶ Suppléant

Remplacement d'un enseignant pour une période plus ou moins longue, déterminée ou non (moins de 2 mois).

Rémunération (clause 6-7.03) (après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence de l'enseignant, le suppléant est payé à son échelon, rétroactivement (paragraphe D)))

4. Les déclencheurs de contrats

- ▶ Résiduel (pour l'année scolaire)

Exemples : 12 périodes au secondaire, 214 minutes au primaire

- ▶ Remplacement prévu pour une durée de 2 mois ou plus (clause 5-1.11 1^{er} alinéa)

Exemples : retrait préventif d'une enseignante de février à juin, congé de maternité, allègement, retraite progressive

- ▶ Remplacement indéterminé qui se prolonge au-delà de 2 mois (devient un contrat au 2^e mois) (clause 5-1.11 2^e alinéa)

Exemple : remplacement débutant le 3 octobre jusqu'au 17 février

Après 20 jours: rémunération selon l'échelon

Contrat à partir du 3 décembre (par contre, les jours entre le 3 octobre et le 3 décembre sont considérés à contrat pour l'accès à la liste de priorité et la date d'entrée sera le début du remplacement si qualification légale)

5. L'accès à la liste de priorité

Entente E10-20/21: Liste de priorité d'emploi

Liste unique pour tout le secteur jeune. Qualification légale requise.

Mise à jour de la liste au 15 juin de chaque année

Le CSS ajoute le nom des enseignants ayant cumulé de 200 jours de travail, dont 160 à contrat durant l'année scolaire en cours et les deux années scolaires qui précèdent.

Note: traduire en « équivalent temps plein » tel que définit à la clause 5-2.05

Ce qui est considéré comme des jours à contrat pour l'accès à la liste :

- Contrats à temps partiel
- Contrats à la leçon pour l'année
- Heures rémunérées à la leçon (au moins 20 heures)
- Remplacement indéterminé qui devient un contrat (les 2 premiers mois)

5. L'accès à la liste de priorité (suite)

La liste est constituée par date d'entrée. La **date d'entrée** correspond à la **date du premier contrat** (à temps partiel ou à la leçon de plus de 20h) où l'enseignant a sa **qualification légale**.

Exemple : un NLQ a un contrat correspondant à 120 jours en 2021-2022 et un contrat correspondant à 100 jours en 2022-2023. Il a obtenu une qualification légale le 30 janvier 2023. Il pourrait être inscrit sur la liste à la mise à jour du 15 juin 2023 avec le 30 janvier comme date d'entrée.

Toutes les capacités reconnues par la scolarité sont indiquées lors de l'inscription. L'enseignant peut en faire enlever à la mise à jour de la liste en juin en faisant la demande avant le 31 mai.

Radiation

- L'enseignant obtient un poste régulier
- L'enseignant n'est plus légalement qualifié
- Refus de deux contrats (de plus de 50%) dans la même année scolaire
- Trois années sans contrat

6. La séance d'affectation

Entente E 10-20/21: clause 5-1.14

3) Lors de cette séance, la procédure suivante s'applique :

- A.** *Cette séance s'adresse aux enseignantes et enseignants qui sont inscrits sur la liste de priorité d'emploi.*
- B.** *Dans le but de combler les postes disponibles, les enseignantes et les enseignants sont invités à choisir, par ordre de date d'entrée au CSS, un des contrats à temps partiel disponibles dans l'une des disciplines qui leur sont reconnues selon la capacité définie dans la clause 5-3.13 de l'Entente nationale. L'enseignante ou l'enseignant qui choisit un contrat s'engage à l'honorer intégralement.*
- C.** *L'enseignante ou l'enseignant qui décide de ne pas choisir de contrat perd tout droit quant aux contrats à temps partiel qui étaient disponibles dans les disciplines qui lui sont reconnues lors de cette séance.*
- D.** *Dans l'éventualité où un contrat donnant droit à un contrat à temps partiel ou à la leçon n'est pas choisi par une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi, le CSS comble ce poste en désignant la personne de son choix.*

7. L'octroi des contrats à temps plein (permanence)

(clause 5-3.20 A) 9))

Lorsqu'il y a un poste d'enseignant régulier à pourvoir, et que le CSS doit se référer à la liste de priorité, elle l'offre à l'enseignant qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède :

- par ordre d'ancienneté;
- inscrit dans la discipline visée;

L'enseignant qui refuse un 2^e poste à temps plein dans la même année scolaire verra son nom radié de la liste de priorité.

8. La rémunération du personnel enseignant

L'échelle de traitement est basée sur la scolarité et l'expérience reconnue. C'est important de transmettre les documents nécessaires au CSS dans les plus brefs délais.

- Échelle de traitement (temps plein et temps partiel)
- Taux à la leçon (selon la scolarité)
- Taux de suppléance (taux fixe)

Lorsqu'un enseignant détient un contrat à temps plein ou à temps partiel, il reçoit $1/260^e$ du traitement annuel par jour travaillé. La différence ($1/200^e - 1/260^e$) est versée lors des jours de congés et pendant la période estivale. C'est ce qu'on appelle « l'ajustement 10 mois ».

9. La rémunération de la suppléance (entente particulière 2022-2023)

Entente nationale pour cette année

L'enseignant légalement qualifié qui détient un contrat à temps partiel au secteur jeunes sera rémunéré à son échelon pour la suppléance effectuée.

Il est important de noter les suppléances effectuées pour pouvoir demander un ajustement, au besoin, en fin d'année scolaire.

(voir le calculateur et le tutoriel)

10. Les recours (procédure de grief, etc.)

En cas de doute :

- ↳ Appel au Syndicat : 418-285-0955 ou sepcsq@telus.net
- ↳ Appel au service des ressources humaines du CSS
- ↳ Le Syndicat et le CSS peuvent discuter de la situation et en venir à une compréhension commune, déterminer une solution, convenir d'une entente.
- ↳ En cas de désaccord, le Syndicat a 40 jours de calendrier scolaire pour déposer un grief.

Morale de l'histoire :

Questionnez, validez! On peut prévenir les problèmes!

11. Période de questions