



Commission scolaire du Lac-Abitibi  
Secrétariat général

Document de gestion # 200,205

**Politique de dotation  
en personnel enseignant  
(clientèle jeune)**

ENS-POL-CONV-003

*Adopté par le conseil des commissaires le 7 juillet 1999 : résolution C-99-156*



## 1. Présentation

La présente politique vise à préciser :

- les objectifs poursuivis;
- les modalités retenues;

lorsque la Commission scolaire du Lac-Abitibi doit procéder à l'embauche d'enseignantes ou d'enseignants pour ses écoles.

## 2. Cadre légal

{ *Employeur* }

259. La commission scolaire est l'employeur du personnel qu'elle requiert pour son fonctionnement et celui de ses écoles, **de ses centres de formation professionnelle** et de ses centres d'éducation des adultes, à l'exception de celui requis pour les programmes de services complémentaires et particuliers qui relèvent de la compétence d'un ministre autre que le ministre de l'Éducation.

{ *Affectation dans les établissements* }

261. La commission scolaire affecte le personnel dans les écoles, **les centres de formation professionnelle** et les centres d'éducation des adultes en tenant compte des besoins en personnel dont lui font part les directeurs d'école et de centre et, le cas échéant, conformément aux dispositions des conventions collectives.

{ *Autorisation d'enseigner* }

Elle s'assure qu'une personne qu'elle engage pour **dispenser le service de l'éducation préscolaire ou pour enseigner au primaire ou au secondaire** est titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée par le ministre, sauf dans les cas où elle n'est pas requise.

---

{ Conditions d'emploi des enseignantes et des enseignants }

- Chapitre 5-.0.00 de la convention collective;
- Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (5-1.14) (jeunes).

### 3. Objectifs poursuivis

- S'assurer que l'attribution des contrats au personnel enseignant respecte les principes d'objectivité et d'équité;
- Permettre aux écoles de se doter d'un personnel enseignant qualifié et compétent, pour favoriser la réalisation de leur projet éducatif;
- Faire connaître aux divers intervenants les modalités et les conditions pour accéder prioritairement à un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier, à temps partiel ou à taux horaire.

### 4. Modalités

#### 4.1 Poste régulier

- A) Après l'affectation et la mutation des enseignantes ou enseignants, la commission qui a un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à combler procède dans l'ordre suivant, et dans chaque cas la candidate ou le candidat doit répondre à l'un des trois (3) critères de capacité: (clause 5-3.20)
- 1) la commission affecte l'enseignante ou l'enseignant auquel le champ 21 a été attribué par application de la clause 5-3.17 ou de la clause 5-3.19 ou du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause;
  - 2) sous réserve du troisième alinéa du paragraphe A) de la clause 5-3.23, la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité encore à son emploi ou l'enseignante ou l'enseignant qui a reçu un avis de mise en disponibilité. La commission doit en informer le Bureau régional de placement;

- 
- 3) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une autre commission pour catholiques ou pour protestants qui est référé par le Bureau régional de placement et qui est obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 km);
  - 4) la commission peut nommer une employée ou un employé régulier à temps plein déjà à son emploi et qui a été à son service pendant au moins deux (2) ans de façon continue;
  - 5) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une autre commission pour catholiques ou pour protestants qui est référé par le Bureau régionale de placement et qui n'est pas obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 km), ou elle engage une enseignante ou un enseignant permanent provenant d'une autre commission pour catholiques ou pour protestants qui est référé par le Bureau régional de placement, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;
  - 6) la commission peut engager une enseignante ou un enseignant à temps plein pour l'année scolaire suivante sans procéder par le Bureau régionale de placement. La commission ne peut toutefois, dans ce cas, engager que l'enseignante ou l'enseignant qui a sa permanence dans une autre commission, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;
  - 7) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation autre qu'une commission ou une personne en disponibilité au sens de sa convention ou document régissant ses conditions de travail et provenant d'une commission ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et référé par le Bureau régional de placement;
  - 8) la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'elle a non rengagé pour surplus de personnel;

- 9) sous réserve de la clause 5-1.16, la commission engage par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la discipline ou à défaut, le champ visé, à la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats prévue à la clause 5-1.14, qui a accumulé deux (2) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe E). À défaut d'existence d'une telle liste, la commission engage par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant non-régulier qui a accumulé deux (2) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe E).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1<sup>er</sup> juin d'une année qu'elle ou il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

- B) Après l'application de l'article 5-3.20, la commission procède dans l'ordre suivant pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier, et dans chaque cas la candidate ou le candidat doit répondre à l'un des trois critères de capacité:

- 1) la commission engage par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans le champ visé à la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats prévue à la clause 5-1.14 et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe E de la clause 5-3.20, en plus de répondre aux deux exigences suivantes fixées pour l'accès à la priorité pour un poste régulier, soit :
- évaluation positive reliée à l'exécution de son travail;

- qualité du dossier :
  - . Formation /10
  - . Test de français /10 (seuil de passage 7/10)
  - . Stages /40
  - . Entrevue /40 (seuil de passage 30/40)
  - TOTAL /100 (seuil de passage 80/100)**

C) Après l'application du processus décrit en B), la commission engage par ordre de qualité de dossier l'enseignante ou l'enseignant qualifié dans le champ visé et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe E de la clause F-3.20, en plus de répondre aux deux exigences suivantes fixées pour l'accès à la priorité pour un poste régulier, soit :

- évaluation positive reliée à l'exécution de son travail (s'il y a lieu);
- qualité du dossier:
  - . Formation /10
  - . Test de français /10 (seuil de passage 7/10)
  - . Stages /40
  - . Entrevue /40 (seuil de passage 30/40)
  - TOTAL /100 (seuil de passage 80/100)**

#### 4.2 *Poste à temps partiel*

La commission procède à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel en respectant les dispositions prévues dans l'entente locale relative à la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (article 5-1.14)