

Répartition des fonctions et responsabilités

Personnel enseignant régulier de tous les secteurs

Intro

- ▶ Modifications à l'entente locale en 2009. Introduction au primaire d'une concertation d'équipe plutôt que des choix exprimés individuellement.
- ▶ Arbitrage pour faire appliquer et respecter l'entente locale telle que négociée.
- ▶ Échanges avec le Centre de services sur les « boîtes ».
- ▶ Échanges avec le Centre de services sur la séquence prévue à 5-3.21 EL.
- ▶ Entente sur une interprétation commune en 2019-2020.
- ▶ Publications par le SERM, notamment En Mouvement, courriel au printemps 2020, capsule tâche (site internet – fiches syndicales).

Détermination de la répartition des cours à enseigner l'année prochaine

- ▶ Établissement des **surplus** d'affectation au niveau de l'établissement (5-3.17 4.0 EL).
- ▶ Détermination de la répartition des cours entre les enseignantes et enseignants d'une école (5-3.21 A et B EL (11-7.14 D) et 13-7.25).

Procédure de répartition des cours (5-3.21 EL)

Au paragraphe A : établissement des critères

- ▶ Consultation du CPE sur les **critères** qui serviront à répartir les cours entre les enseignantes et enseignants de l'école (voir aussi 4-2.03 EL).
- ▶ Règle générale : les critères doivent permettre d'offrir le meilleur enseignement possible (5-3.05 E1).
- ▶ Critères à exploiter : ancienneté et préférences des enseignantes et enseignants (5-3.05 E1).
- ▶ À la lumière de cette consultation, la direction doit déterminer les critères qu'elle retient et en aviser le personnel enseignant.

Ce sont ces critères qui devront être utilisés pour répartir les cours entre les enseignantes et enseignants. Bien évidemment, si la répartition ne pose pas de difficulté nous aurons moins tendance à nous référer à ces critères, mais si une difficulté devait survenir, ils pourraient alors être utiles pour la résoudre.

Procédure de répartition des cours (5-3.21 EL)

Au paragraphe B: **procédure** de répartition des cours, **étape par étape**.

1re étape : remise par la direction aux enseignantes et enseignants réguliers des besoins pour l'année à venir :

- ▶ par discipline
- ▶ nombre de périodes
- ▶ pas des postes
- ▶ échéancier du Centre de services

2e étape : chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants peut remettre une proposition à la direction :

- ▶ rencontre par champ
- ▶ proposition commune
- ▶ tour de parole
- ▶ difficultés et compromis
- ▶ critères déterminés en A
- ▶ proposition imparfaite : voir les étapes 3 et 4
- ▶ refus de la direction : voir les étapes 3 et 4

3e étape : la direction rencontre tout le personnel enseignant concerné.

- ▶ responsabilité de la direction
- ▶ enseignantes et enseignants concernés par la difficulté, le refus ou les pistes de solution
- ▶ direction agit comme agent facilitateur et cherche le consensus
- ▶ rappeler les critères retenus (A) et les analyser à la lumière des demandes formulées par les enseignantes et enseignants visés
- ▶ tenter de trouver des solutions pour arriver à un consensus

4e étape : à défaut de trouver une solution à l'étape précédente, la direction tranche et décide de la tâche pour chacun des membres du personnel enseignant :

- ▶ ultime recours
- ▶ la répartition doit être équitable
- ▶ la répartition doit respecter les critères retenus en A
- ▶ remise aux enseignantes et enseignants par la direction de la confirmation de leur affectation selon l'échéancier du Centre de services

Conclusion

- ▶ La tâche est au centre de l'emploi occupé.
- ▶ L'entente nationale reconnaît l'importance des préférences (5-3.05).
- ▶ Rechercher le consensus en équipe.
- ▶ Tâches équitables.
- ▶ Exercer son droit à faire une proposition, idéalement « parfaite ».
- ▶ À défaut, ultimement, la direction décide.