

FORMATION CONTINUE

RAPPORT À L'ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS – SEPTEMBRE 2026

L'importance de S.S.O.

Il est très important que les enseignantes et enseignants du secteur de la formation continue visitent le dossier d'affectation « Staffing » qui se trouve sous l'onglet des ressources humaines « Human Resources » sur S.S.O.

Dans le dossier « Teachers in Adult Education and Vocational Training », vous trouverez d'importants documents qui devraient être vérifiés par toutes les enseignantes et tous les enseignants dans chacun des secteurs.

- **Toutes les enseignantes et tous les enseignants permanents et en voie de permanence (E1) devraient apparaître sur la liste d'ancienneté. Si vous avez reçu votre tout premier contrat en voie de permanence cette année, votre nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté qui est produite au 100^e jour de travail (fin janvier 2027). Vous serez alors appelé à vérifier la liste autour de mars 2027.**
- **Une enseignante ou un enseignant en éducation aux adultes qui a travaillé pour la commission scolaire pour un total de plus de quatre cents (400) heures durant au moins deux (2) différentes sessions au cours des deux (2) dernières années devrait apparaître sur une liste de rappel. En éducation aux adultes, vous devez être légalement qualifié pour apparaître sur cette liste.**
- **Une enseignante ou un enseignant qui a travaillé pour la commission scolaire en formation professionnelle durant les deux dernières années scolaires pour un total de plus de quatre cents (400) heures devrait apparaître sur une des deux listes de rappel du centre. En formation professionnelle, il y a deux listes par centre. La liste 1 est pour les enseignantes et enseignants légalement qualifiés et la Liste 2 est pour les enseignantes et enseignants non légalement qualifiés. Une tolérance n'est pas une qualification légale (votre nom apparaîtra sur la Liste 2).**
- **Dans les deux secteurs, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir reçu une évaluation satisfaisante pour chacune des sessions/années afin d'apparaître sur la liste de rappel. Une non-évaluation est considérée comme une évaluation satisfaisante. Dans le cas d'une évaluation non satisfaisante, l'enseignante ou l'enseignant ainsi que le syndicat seront avisés.**

J'incite toutes les enseignantes et tous les enseignants à tenir compte de leur statut et en cas d'irrégularités, d'envoyer un courriel à la commission scolaire (Katie Arless pour la formation professionnelle et Delaney Closs pour l'éducation aux adultes ainsi qu'à Nancy Potvin), en me mettant en copie conforme.

Tâches

Mme Nancy Potvin (directrice adjointe au service des ressources humaines), et moi-même animerons une présentation en format virtuel sur la tâche 2026-2027 le 5 octobre 2026. Si vous n'avez pas encore soumis votre tableau de tâche à votre direction, veuillez svp tenir compte des heures que vous avez dévouées à vos « autres tâches professionnelles » depuis le 1^{er} juillet 2026. Nous passerons en revue la façon de remplir le document annuel lors de cette présentation.

9 journées pédagogiques

- 4 journées pédagogiques au niveau de la commission scolaire: 25 septembre, 16 octobre (congrès de l'APEQ), 15 février et 30 mars
- 5 journées pédagogiques au niveau du centre: 2 de ces 5 journées doivent être identifiées comme journées pédagogiques dont le contenu est déterminé par les enseignantes et enseignants. Ces 2 journées pédagogiques dont le contenu est déterminé par les enseignantes et enseignants sont également les journées pédagogiques dont les enseignantes et enseignants décident de l'endroit où ils effectueront le travail.
- Le 5 octobre n'est PAS une journée pédagogique. Il s'agit d'un jour de travail.
- Une journée de non-enseignement n'est PAS une journée pédagogique (elle n'est pas prise en compte dans vos 200 jours).

Absences et signalement des absences

Les enseignantes et enseignants ont une banque de journées de maladie comptant 6 jours et jusqu'à 8 jours de journées de congés spéciaux, dont ils peuvent se servir chaque année (au prorata selon le pourcentage de leur contrat, si la tâche est moins de 100 %). Il y a également 10 journées non rémunérées pour journées liées à la responsabilité familiale dont 6 de ces journées peuvent être rémunérées à partir de la banque de journées de maladie. Par le passé, Lester B. Pearson ne vérifiait pas toujours si les journées de maladie et journées pour responsabilité familiale étaient utilisées en raison de leur objectif réel, mais avec l'ajout d'une clause à notre entente provinciale permettant aux enseignantes et enseignants de se servir d'une journée de maladie à des fins personnelles, la commission scolaire a récemment décidé d'être plus stricte concernant toutes les absences.

Les journées de maladie doivent servir en cas de maladie seulement et les journées pour responsabilité familiale sont utilisées pour des obligations liées au soin, à la santé ou à l'éducation d'un enfant ou d'un parent d'une enseignante ou d'un enseignant. Si vous devez prendre une journée de congé pour toute autre raison, vous devez soit vous servir d'une journée de vos congés spéciaux (si applicable) ou informer votre direction que vous prendrez une journée de maladie pour des raisons personnelles avec un avis préalable d'au moins 24 heures. Ces journées ne peuvent être prises de façon consécutive mais vous pouvez les attacher à un congé férié ou à une fin de semaine ou les utiliser conjointement avec la journée de congé pour affaire urgente et confidentielle. La direction peut refuser la demande avec une raison valable, donc je vous recommande de planifier bien à l'avance.

Si vous souhaitez vous absenter pour une période prolongée, vous devez soumettre une demande auprès de Nancy Potvin, directrice adjointe au service des ressources humaines, qui prendra la décision. La commission scolaire n'est aucunement obligée de vous accorder une absence de votre poste non rémunéré (à l'exception des congés précisés à notre entente collective), donc svp ne planifiez pas de voyages avant d'avoir reçu la réponse à votre demande.

Le fait de prendre un congé non autorisé ou d'utiliser une journée de maladie en guise de congé peut entraîner une mesure disciplinaire émise par l'employeur, pouvant mener jusqu'à une suspension sans traitement.

Soumis par : Pasquale Machado
