

FORMATION CONTINUE

Dispense de l'obligation prévue à la Loi sur l'instruction publique (LIP)

Recommandations conjointes du Comité patronal de négociation
pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF) et de la
Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)

Préambule

Dans le cadre du Comité national de concertation (CNC – Annexe 30) entre les représentants du CPNCF et de la FSE-CSQ, des discussions ont récemment eu lieu relativement aux modalités entourant la déclaration des heures de formation continue du personnel enseignant. En effet, au 30 juin 2023, les directions d'école devront, pour la première fois, s'assurer que les enseignantes et les enseignants ont rempli leur obligation de formation continue prévue à l'article 22.0.1 de la LIP, et ce, en vertu de l'article 96.21 de la LIP.

22.0.1. L'enseignant doit suivre au moins 30 heures d'activités de formation continue par période de deux années scolaires débutant le 1^{er} juillet de chaque année impaire. [...]

96.21. Le directeur de l'école gère le personnel de l'école [...] et il s'assure que chaque enseignant remplisse son obligation de formation continue.

En s'inspirant de certains ordres professionnels, dont les membres ont une obligation de formation continue, les parties nationales ont jugé pertinent que des recommandations soient faites relativement à la mise en œuvre de l'obligation prévue à la LIP, et ce, au regard de certaines situations particulières justifiant des dispenses partielles ou totales de l'obligation de formation continue du personnel enseignant¹.

Les présentes recommandations sont faites sous réserve d'une modification législative ou réglementaire ou d'une mise à jour du présent document.

Situations particulières – Dispense partielle ou totale de l'obligation de formation continue²

À l'instar des ordres professionnels, nous recommandons que les motifs d'absence suivants, lorsqu'ils surviennent au cours d'une période de référence de deux ans, dispensent partiellement ou totalement le personnel enseignant de son obligation de formation continue :

- Retrait préventif;
- Congé parental (incluant paternité, maternité et adoption);
- Maladie ou accident;
- Motif protégé par la Loi sur les normes du travail (ex. : proche aidant);
- Circonstances exceptionnelles.

¹ Cette obligation est imputable à chaque enseignante et enseignant, et ce, sans égard au statut d'emploi occupé. Pour les suppléantes occasionnelles et suppléants occasionnels, toutefois, nous vous référons à la section prévue à cette fin.

² Il est à noter que le fait de détenir un contrat inférieur à 100 % ne devrait pas influencer sur l'étendue de l'obligation de formation continue.

Le personnel enseignant absent, qui estime avoir droit à une dispense sur la base des motifs d'absence précédemment énoncés, pourrait obtenir une exemption proportionnelle à la durée de son absence. Nous suggérons que ces dispenses soient déclarées au même titre que les heures de formation, sous réserve d'une validation de la part de la direction.

Nous recommandons que cette proportion soit établie par mois, sur une période de 24 mois (l'équivalent de 2 années scolaires, du 1^{er} juillet au 30 juin), étant entendu qu'une absence pour plus de la moitié des jours du calendrier scolaire durant ce mois compte pour un mois. Ainsi, une exemption de 1 h 15 devrait s'appliquer pour chaque mois d'absence.

Par exemple, l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, pour l'un des motifs susmentionnés pendant une année scolaire complète, pourrait entraîner une réduction de l'obligation de formation continue et passer, suivant nos recommandations, de 30 à 15 heures pour la période de référence visée.

Considérant que la durée d'une période de référence est de 24 mois, nous recommandons que les activités de formation continue effectuées à l'extérieur de l'année de travail de 200 jours soient comptabilisées. De même, une dispense de l'obligation de formation continue pourra inclure la période estivale lorsque la situation justifiant la dispense chevauche cette période.

Autres cas de figure

- **Absence complète au cours des deux années de référence**

Sans égard au motif d'absence, le personnel n'ayant pas occupé de fonction enseignante ou n'ayant pas eu de charge enseignante pendant la période de référence n'a pas à accomplir l'obligation prévue à l'article 22.0.1 de la LIP.

- **Personnel enseignant nouvellement embauché après le début de la période de référence de deux ans**

Le personnel enseignant, qui en est à sa première embauche dans le réseau scolaire après le début de la période de référence de deux ans, pourrait être assujéti à une obligation de formation continue réduite, proportionnelle à sa durée d'emploi.

Par exemple, une enseignante ou un enseignant embauché pour la première fois dans le réseau scolaire, le 1^{er} février 2023, pourrait avoir, pour cette période de référence, une obligation de formation continue de 6 h 15 au lieu de 30 heures.

- **Absence chevauchant la fin de la période de référence (début d'une absence pour maladie, congé parental ou autre)**

Une attention particulière devra être portée aux situations où l'enseignante ou l'enseignant n'a pas la possibilité de compléter ses 30 heures de formation, puisque son absence chevauche la fin de la période de référence. En pareilles circonstances, la validation par la direction d'établissement concernée du respect par cette enseignante ou cet enseignant de l'obligation de formation continue pourrait se faire à l'occasion du retour au travail de celle-ci ou celui-ci, en collaboration avec le Service des ressources humaines. Une dispense pourrait s'appliquer si le motif d'absence figure parmi la liste produite précédemment.

- **Le personnel enseignant en suppléance occasionnelle uniquement**

Considérant l'absence d'obligation de détenir une qualification légale pour occuper le statut d'emploi de suppléante occasionnelle ou suppléant occasionnel et la probabilité que ces enseignantes et enseignants travaillent dans plusieurs écoles, voire plusieurs centres de services scolaires, à l'occasion d'une période de référence, il est recommandé, pour les directions qui valideront la formation continue effectuée par ces enseignantes ou enseignants, qu'une procédure de gestion particulière et équitable de ces situations soit envisagée.

Notamment, afin de simplifier la mise en œuvre de l'obligation prévue à l'article 96.21 de la LIP, nous recommandons que la validation de l'obligation de formation continue soit effectuée par la direction d'école du milieu où la suppléante occasionnelle ou le suppléant occasionnel est affecté à la fin d'une période de référence, lorsque jugé opportun dans les circonstances.

Considérant ce qui précède et lorsque possible, un accès élargi pour les suppléantes occasionnelles et suppléants occasionnels à des activités de formation serait recommandé.