

RH-01-06

## **PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNEL ENSEIGNANT**

Le Centre de services scolaire Marie-Victorin et le Syndicat de Champlain reconnaissent que divers dispositifs favorisant l'insertion professionnelle sont déjà en place dans les établissements du Centre de services scolaire :

- Perfectionnement;
- Personne-ressource pour répondre à des besoins ponctuels;
- Rencontres individuelles avec un enseignant d'expérience;
- Rencontre avec un conseiller pédagogique;
- Supervision par la direction d'école ou de centre;
- Groupe de discussion;
- Création d'un réseau d'entraide;
- Travail en équipe;
- Échanges entre collègues du même cycle;
- Réunions d'information;
- Remise de documents;
- Communauté d'apprentissage professionnelle;
- Plan de développement des pratiques efficaces;
- Etc.

Les deux parties souhaitent maintenir et promouvoir le programme structuré d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant dans une perspective de soutien à celui-ci et de développement professionnel, en lien avec les orientations en matière de planification stratégique.

## **Mission du programme d'insertion professionnelle**

Intégrer efficacement le nouveau personnel enseignant dans nos établissements

## **Vision**

L'ensemble du personnel du CSS Marie-Victorin soutient collectivement l'Insertion professionnelle des nouveaux enseignants par une approche bienveillante, inclusive et collaborative. Tout en considérant leur bien-être, le personnel leur offre du soutien, de l'accompagnement, de l'aide et des encouragements dans leur nouveau rôle d'enseignant.

## **Valeurs**

Bienveillance, collaboration, engagement, innovation

## **LES OBJECTIFS DU PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE**

Les objectifs du programme sont :

- Attirer et fidéliser le personnel;
- Développer un sentiment d'appartenance;
- Contribuer au développement professionnel de la relève;
- Mettre à profit les expertises variées et complémentaires par des actions concertées;
- Créer une culture d'insertion professionnelle.

Les principaux objectifs du comité d'insertion professionnelle sont :

- 1.0 Développer le programme d'insertion professionnelle
  - 1.1 Définition des critères du nouvel enseignant
  - 1.2 Formation pour les suppléants
  - 1.3 Groupe de codéveloppement
  - 1.4 Rencontre d'information
- 2.0 Impliquer les directions d'établissement dans le processus
- 3.0 Tenir à jour le dispositif de mentorat
  - 3.1 Formation et développement professionnel pour les mentors
  - 3.2 Définition des rôles
- 4.0 Favoriser l'engagement des stagiaires
- 5.0 Faciliter l'intégration des enseignants non légalement qualifiés
  - 5.1 Formation, développement professionnel et accompagnement
- 6.0 Accueillir les enseignants formés hors Québec
  - 6.1 Formation, développement professionnel et accompagnement

## 7.0 Faire la promotion et la publicité du programme d'Insertion professionnelle à l'interne et à l'externe

### LE DISPOSITIF DU MENTORAT - SOUTIEN

Un moyen privilégié d'accompagnement consiste à offrir au nouveau personnel enseignant l'appui et le soutien d'un collègue d'expérience et de sa direction. L'aide apportée par ce dernier peut porter sur tout aspect de la pratique professionnelle, notamment la gestion de classe, les approches pédagogiques, la relation maître-élève, la gestion des problèmes de comportement, la gestion du temps, la planification, les programmes disciplinaires, etc.

Les diverses actions sont soutenues par le Service des ressources humaines, le Service des ressources éducatives et le Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes, en collaboration avec le Syndicat de Champlain, notamment par la mise en place d'ateliers de formation réservés au nouveau personnel enseignant, par des séances d'information, par la remise de documentation à l'attention du nouveau personnel d'une école ou d'un centre, par la constitution des moyens d'échange, etc.

### LES OBJECTIFS DU MENTORAT- SOUTIEN

Les objectifs du mentorat sont :

- Fournir aux établissements d'enseignement un cadre de référence en favorisant l'accueil et l'insertion professionnelle du personnel enseignant de la commission qui débute dans sa carrière;
- Faciliter l'intégration organisationnelle du personnel enseignant;
- Fournir au nouveau personnel enseignant un soutien dans la recherche de réponses et de solutions aux problèmes rencontrés dans l'exercice de ses fonctions;
- Soutenir la progression du nouveau personnel enseignant dans son cheminement professionnel;
- Mettre en place des conditions favorisant la rétroaction sur la pratique professionnelle;
- S'approprier les outils qui le guideront vers l'autonomie permettant ainsi l'épanouissement dans la profession;
- Développer le sens d'appartenance à la profession enseignante;
- Favoriser l'engagement dans un processus de développement professionnel.

## RESPONSABILITÉS DES ACTEURS – VOLET MENTORAT-SOUTIEN

### Le Service des ressources humaines, le Service des ressources éducatives et le Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes :

- Encourager et soutenir les établissements dans l'application du mentorat;
- Accompagner les directions d'établissement dans le déploiement du mentorat;
- Offrir aux directions d'établissement des activités de perfectionnement visant à les aider à diriger et à soutenir les activités d'accompagnement du nouveau personnel.

### Les directions d'établissement :

- Accueillir le mentoré et lui fournir l'information nécessaire** sur le projet éducatif, les règles de vie et de conduite de l'école et des centres, les services disponibles et l'organisation physique de l'école;
- Assurer le mentorat** en jumelant, de façon volontaire, un mentor avec un mentoré;
- Assurer des conditions de travail adéquates** : tâche, ressources disponibles, climat de travail, accès à la formation continue, composition des horaires, prévision de temps pour collaboration avec collègues et mentor, etc.;
- Assurer son développement professionnel** en l'informant sur les formations continues offertes et en l'encourageant à participer à de telles formations;
- Soutenir le nouvel enseignant dans l'acquisition des compétences professionnelles** notamment quant à sa gestion de classe, sa participation à la vie de l'école et des centres, le développement de sa confiance en lui, de sa compréhension du rôle de « modèle » pour les élèves et des différentes approches pédagogiques, son intégration au sein de l'équipe enseignante, etc.
- Établir une relation positive** : attitude d'ouverture, de respect, de disponibilité et d'écoute;
- Encourager le développement d'une culture-école d'accueil, d'entraide, de collaboration, d'écoute et de partage** pour tous les membres de l'équipe-école et des équipes-centres;
- Présenter le programme d'insertion professionnelle à l'équipe-école.**

### Membres de l'équipe-école/centre :

- Favoriser l'accueil, l'entraide, la collaboration, l'écoute et le partage.**

### Le mentoré

- S'engager dans une démarche d'insertion professionnelle** en participant aux offres de service qui lui sont destinées.
- Construire son identité professionnelle en bénéficiant de l'accompagnement d'un enseignant plus expérimenté faisant partie de son équipe de travail.**

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

Ces responsabilités s'exercent auprès du nouveau personnel enseignant dans l'établissement, incluant l'enseignant ayant obtenu un changement de champ ou un changement d'école ou de centre.

**LE RÔLE DU MENTOR - SOUTIEN**

Le mentor – pour enseignant de formation initiale	Le mentor – pour enseignant de formation hors Québec et enseignant non légalement qualifié
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ <b>Accueillir le mentoré</b> en l’informant des réunions, des dates limites (bulletins, etc.) et des événements à venir (colloques, activités spéciales dans l’école, ateliers de formation, etc.);</li> <li>❑ <b>Aider, guider, soutenir et conseiller</b> le mentoré dans le développement des compétences requises à la pratique du travail;</li> <li>❑ <b>Sécuriser le mentoré</b> en lui <b>offrant du soutien émotionnel (gestion du stress)</b>;</li> <li>❑ <b>Servir de modèle au mentoré</b> en le recevant en observation dans sa classe et/ou en allant observer le mentoré en classe pour comprendre sa pratique d’enseignement;</li> <li>❑ Soutenir le mentoré dans le développement des compétences requises à la pratique du travail;</li> <li>❑ <b>Offrir du soutien pédagogique</b> en informant le mentoré sur les ressources disponibles et en donnant de la rétroaction directe, utile et constructive;</li> <li>❑ Sécuriser le mentoré;</li> <li>❑ Diriger le mentoré vers les ressources appropriées lorsque le besoin se présente;</li> <li>❑ Favoriser l’intégration professionnelle du mentoré auprès des collègues de l’école et du centre;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ <b>Accueillir le mentoré</b> en l’informant des réunions, des dates limites (bulletins, etc.) et des événements à venir (colloques, activités spéciales dans l’école, ateliers de formation, etc.);</li> <li>❑ <b>Aider, guider, soutenir et conseiller</b> le mentoré dans le développement des compétences requises à la pratique du travail;</li> <li>❑ <b>Offrir du soutien pédagogique</b> en informant le mentoré sur les ressources disponibles et en donnant de la rétroaction directe, utile et constructive;</li> <li>❑ <b>Sécuriser le mentoré</b> en lui <b>offrant du soutien émotionnel (gestion du stress)</b>;</li> <li>❑ <b>Servir de modèle au mentoré</b> en le recevant en observation dans sa classe et/ou en allant observer le mentoré en classe pour comprendre sa pratique d’enseignement;</li> <li>❑ Diriger le mentoré vers les ressources appropriées lorsque le besoin se présente;</li> <li>❑ <b>Rencontrer, une fois aux deux semaines</b>, le mentoré concernant sa pratique d’enseignement, sa gestion de classe, sa planification, sa façon de gérer les rencontres avec les parents, etc., en vue de développer</li> </ul>

## INSERTION PROFESSIONNELLE

<b>Le mentor – pour enseignant de formation initiale</b>	<b>Le mentor – pour enseignant de formation hors Québec et enseignant non légalement qualifié</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❑ Rencontrer, au besoin, le mentoré concernant sa pratique d'enseignement, sa gestion de classe, sa planification, sa façon de gérer les rencontres avec les parents, etc., en vue de développer ou de consolider ses habiletés professionnelles;</li><li>❑ Convenir d'une entente avec le mentoré sur les modalités de fonctionnement.</li></ul>	<p>ou de consolider ses habiletés professionnelles;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❑ Convenir d'une entente avec le mentoré sur les modalités de fonctionnement;</li><li>❑ <b>Rendre explicites les attentes relatives à la tâche enseignante ainsi que celles relatives à la « culture de son milieu » :</b> <b>implication/participation, vie sociale, etc.</b></li></ul> <p><b>S'engager pour <u>un an</u> dans une démarche de développement professionnel du mentor offerte par le Service des ressources éducatives.</b></p>

\*\* Le temps consacré par le mentor à l'insertion professionnelle est reconnu dans sa tâche complémentaire et fait partie de sa semaine régulière de travail. Nous souhaitons ainsi offrir un accompagnement de qualité au mentoré, favoriser l'ouverture et l'analyse réflexive de ses apprentissages et créer des moments d'échanges, de partage et d'enrichissement. \*\*

### **Aptitudes recherchées chez un mentor - soutien:**

- Posséder une expertise pédagogique;
- Faire preuve de transparence et d'empathie;
- Posséder des habiletés de communication interpersonnelle;
- Être en démarche réflexive;
- Démontrer un intérêt pour le développement professionnel continu;
- Avoir une bonne connaissance de la culture et des valeurs du milieu qui inspirent le projet éducatif de l'école et du centre.
- Document de soutien pour l'établissement du profil de la future enseignante ou du futur enseignant mentor cliquez [ICI](#)

### **Les directions d'établissement et les mentors - soutien s'associent afin :**

- De favoriser l'intégration sociale du nouveau personnel enseignant;
- De procéder à une visite guidée du lieu de travail;
- De présenter le nouveau personnel enseignant au groupe de travail;
- D'assurer un support ou un suivi concernant les besoins matériels et organisationnels;
- De guider le nouveau personnel enseignant dans le milieu en lui faisant part des normes générales et des valeurs de la culture organisationnelle.

**LA COMPENSATION - VOLET MENTORAT SOUTIEN**

Nouvel enseignant de formation initiale	Enseignant de formation hors Québec et enseignant non légalement qualifié
<p>Un montant de deux cent soixante dollars (260 \$) par année scolaire ou une (1) journée de libération (la moitié pour une demi-année) est alloué au mentor pour accompagner un nouvel enseignant. Dans les situations où la durée du mentorat est moindre qu'une demi-année, un prorata du nombre de jours travaillés sera appliqué.</p> <p>Le choix de la compensation doit être transmis à la personne responsable identifiée sur le formulaire prévu à cet effet au <b>plus tard le 15 avril et ce choix est définitif.</b></p> <p>La journée de libération doit faire l'objet d'une entente préalable avec le supérieur immédiat et se prendre par journée complète durant l'année scolaire où elle a été acquise.</p>	<p>Un montant maximum de 520 \$ par année scolaire ou deux journées de libération (la moitié pour une demi-année) est alloué au mentor pour accompagner un nouvel enseignant sans qualification légale. Dans les situations où la durée du mentorat est moindre qu'une demi-année, un prorata du nombre de jours travaillés sera appliqué.</p> <p>Le choix de la compensation doit être transmis à la personne responsable identifiée sur le formulaire prévu à cet effet au <b>plus tard le 15 avril et ce choix est définitif.</b></p> <p>Les journées de libération doivent faire l'objet d'une entente préalable avec le supérieur immédiat et se prendre par journée complète (une journée pour une demi-année), durant l'année scolaire où elles ont été acquises.</p>

**Pour tous les secteurs :**

Le mentor-soutien n'accompagnera qu'un seul mentoré. Dans une situation exceptionnelle, la direction d'établissement pourra lui autoriser l'accompagnement d'un 2<sup>e</sup> enseignant. Dans un tel cas, il obtiendrait le double de la compensation.

Pour bénéficier du programme, le mentoré doit se porter volontaire.

En fonction des besoins, le mentoré peut bénéficier du programme pendant une période maximale de 20 mois.

L'évaluation de l'intensité des besoins peut se faire tout au long de l'année, afin d'offrir le soutien le plus adapté.

Exceptionnellement, une personne ayant reçu une évaluation avec réserves dans le cadre du processus prévu à la liste de priorité d'emploi pourrait obtenir une prolongation dudit programme.

**Pour le secteur de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes :**

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

La compensation est versée en argent (260\$), à moins d'une entente particulière avec la direction du centre.

**LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTOR - SOUTIEN**

Secteur jeunes (préscolaire, primaire et secondaire)	Secteur de l'éducation des adultes	Secteur de la formation professionnelle
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Être un enseignant régulier;</li> <li><input type="checkbox"/> Au secondaire, ne pas être <u>enseignant ressource</u> (voir annexe);</li> <li><input type="checkbox"/> Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement;</li> <li><input type="checkbox"/> De préférence, appartenir au même champ d'enseignement ou à la même spécialité que le mentoré;</li> <li><input type="checkbox"/> Se porter volontaire;</li> <li><input type="checkbox"/> Être <b>préalablement</b> recommandé par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander un enseignant, elle doit lui en donner les motifs).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement;</li> <li><input type="checkbox"/> Travailler dans le même établissement que le mentoré;</li> <li><input type="checkbox"/> De préférence, appartenir au même champ d'enseignement ou à la même spécialité que le mentoré;</li> <li><input type="checkbox"/> Se porter volontaire;</li> <li><input type="checkbox"/> Être <b>préalablement</b> recommandé par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander un enseignant, elle doit lui en donner les motifs).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement ou cinq années d'expérience combinée enseignement et marché du travail;</li> <li><input type="checkbox"/> Ne pas être chef de groupe<sup>1</sup> (sous réserve de recommandation de la direction – voir annexe).</li> <li><input type="checkbox"/> Travailler dans le même établissement que le mentoré;</li> <li><input type="checkbox"/> De préférence, appartenir à la même spécialité ou à la même sous-spécialité que le mentoré;</li> <li><input type="checkbox"/> Se porter volontaire;</li> <li><input type="checkbox"/> Être <b>préalablement</b> recommandé par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander une enseignante ou un enseignant, elle doit lui en donner les motifs).</li> </ul>

---

Si durant l'année scolaire, un mentoré débute sa formation universitaire et que le mentor recommandé par la direction devient son enseignant associé, dans ce cas précis, la compensation prévue au programme d'insertion professionnelle ne sera pas versée, mais plutôt celle prévue à l'entente sur l'encadrement des stagiaires en vigueur, les deux programmes n'ayant pas comme objectif de verser une double compensation, mais la plus élevée des deux.

- <sup>1</sup> Le chef de groupe ne pourra être mentor que lorsqu'aucun autre enseignant n'est disponible. Toutefois, il ne pourra pas participer à l'évaluation du mentoré.

**LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTORÉ**

Nouvel enseignant de formation initiale	Enseignant de formation hors Québec et enseignant non légalement qualifié
<p><b>Pour le secteur jeunes (préscolaire, primaire et secondaire) :</b></p> <p>Vise l'enseignant qui détient un contrat à temps partiel avec un minimum de 33% de tâche ayant moins de 5 ans d'expérience (pour un % de tâche inférieure, l'enseignant pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction).</p> <p>OU qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Doit maîtriser une nouvelle discipline;</li> <li><input type="checkbox"/> Change d'ordre d'enseignement (ex : secondaire vers primaire);</li> <li><input type="checkbox"/> Change de clientèle en adaptation scolaire;</li> <li><input type="checkbox"/> A une classe-cycle pour la première fois;</li> <li><input type="checkbox"/> A une classe au préscolaire pour la première fois;</li> <li><input type="checkbox"/> Doit utiliser une nouvelle méthode d'enseignement (ex. : enseignement par projets).</li> </ul>	<p><b>Mentorat :</b></p> <p>1 (un) mentor pour 1 (un) mentoré.</p> <p>Vise l'enseignant non légalement qualifié ou l'enseignant formé à l'étranger qui obtient un contrat de plus de 33% (pour un % de tâche inférieure, l'enseignant pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction).</p> <p><b>**Fortement recommandé, mais la capacité des écoles devra être prise en considération. **</b></p>

**Pour le secteur de l'éducation des adultes :**

Tout nouveau personnel enseignant en voie d'inscription sur la liste de rappel à qui le Centre de services scolaire offre un minimum de 200 heures d'enseignement pour l'année scolaire.

Toute personne déjà inscrite sur la liste de rappel ayant moins de 5 ans d'expérience et à qui le Centre de services scolaire offre un minimum de 200 heures d'enseignement pour l'année scolaire en cours.

L'enseignant avec ou sans mentor attiré pour l'année ayant obtenu l'approbation de la direction pour l'inscription au programme et qui :

- 
- Change d'ordre d'enseignement ou de secteur (ex : secondaire vers éducation des adultes);
  - Doit utiliser une nouvelle méthode d'enseignement (ex. : enseignement par projets).

### **Pour le secteur de la formation professionnelle :**

Tout nouveau personnel enseignant en voie d'inscription sur la liste de rappel à qui le Centre de services scolaire offre un minimum de 180 heures d'enseignement pour l'année scolaire. Pour des situations particulières, l'enseignant pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction.

## **Nouveauté !**

### **Deuxième dispositif de mentorat – Mentorat accompagnement**

#### **Profil du mentor-accompagnateur**

- Porteur de la culture de développement professionnel dans son milieu
- Collaborer et maîtriser des compétences en communication
- Faire preuve d'éthique professionnelle dans son rôle de mentor
- Connaître la culture organisationnelle, le milieu scolaire et les ressources disponibles

*Source: L'enseignante ou l'enseignant mentor – Document de soutien pour l'établissement du profil de la future enseignante ou du futur enseignant mentor, Juin 2021*

#### **Précision sur les modalités – annexes de la convention collective**

Pour toutes précisions en lien en regard à l'enseignant.e en insertion professionnelle (se référer à l'annexe 57) :

- Principes généraux;
- Accompagnement individualisé pendant les cours et leçons.

Pour toutes précisions en lien en regard à l'enseignant.e mentor-accompagnateur (se référer à l'annexe 58) :

- Objectifs;
- Rôle et fonctions de l'enseignant.e mentor;
- Profil et nomination de l'enseignant.e mentor;
- Nombre d'enseignant.es mentor;
- Libération de tâche;
- Rémunération.

**CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTORÉ**

Nouvel enseignant de formation initiale	Enseignant de formation hors Québec et enseignant non légalement qualifié
<p><b>Pour le secteur jeunes (préscolaire, primaire et secondaire) :</b></p> <p>Vise l'enseignant qui détient un contrat à temps partiel avec un minimum de 33% de tâche ayant moins de 5 ans d'expérience (pour un % de tâche inférieure, l'enseignant pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction).</p> <p>OU qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Doit maîtriser une nouvelle discipline;</li> <li><input type="checkbox"/> Change d'ordre d'enseignement (ex : secondaire vers primaire);</li> <li><input type="checkbox"/> Change de clientèle en adaptation scolaire;</li> <li><input type="checkbox"/> A une classe-cycle pour la première fois;</li> <li><input type="checkbox"/> A une classe au préscolaire pour la première fois;</li> <li><input type="checkbox"/> Doit utiliser une nouvelle méthode d'enseignement (ex. : enseignement par projets).</li> </ul>	<p><b>Mentorat :</b></p> <p>1 (un) mentor pour 1 (un) mentoré.</p> <p>Vise l'enseignant non légalement qualifié ou l'enseignant formé à l'étranger qui obtient un contrat de plus de 33% (pour un % de tâche inférieure, l'enseignant pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction).</p> <p><b>**Fortement recommandé, mais la capacité des écoles devra être prise en considération. **</b></p>

## CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTOR-ACCOMPAGNATEUR

### Secteur jeunes (préscolaire, primaire et secondaire) et secteur ÉA-FP

- Être un enseignant régulier;
- Au secondaire, ne pas être enseignant ressource, sauf si la combinaison des 2 tâches n'excèdent pas 50% (voir annexe);
- Ne pas avoir une fonction d'enseignant associé (sauf si la libération est de moins de 20%).
- Avoir au moins cinq années d'expérience dans l'enseignement;
- Se porter volontaire;
- Être **préalablement** recommandé par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander un enseignant, elle doit lui en donner les motifs).

## RÉPARTITION DES MENTORS-ACCOMPAGNATEURS

Le comité insertion professionnelle répartit les ressources allouées après l'analyse des données recueillies à l'aide des portraits globaux au regard de l'intensité des besoins en IPÉ-école et par le plan prévisionnel des effectifs.

Pour ce faire, les directions d'établissement doivent faire parvenir au comité IPE au maximum le 13 mai leur portrait-école (selon les outils proposés par le comité IPE).

## Principes à considérer lors de la répartition

Communauté en IP: Les mentors-accompagnateurs et les mentors-soutien d'un même secteur ont le mandat de soutenir l'ensemble des enseignants novices de leur secteur formant ainsi une communauté en insertion professionnelle.

Secteur: regroupement d'écoles se situant géographiquement à proximité les unes des autres

Jumelage:

- Jumelage enseignant-novice avec mentor-soutien idéalement d'une même école (si impossibilité, jumelage avec un mentor-soutien au sein du même secteur)
- Jumelage des mentors-accompagnateurs par secteur en considérant:
  - Le % de libération du mentor-accompagnateur
  - La spécificité et l'intensité des besoins du mentoré
  - L'école (même école lorsque possible)

## Objectifs visés par cette structure :

- S'assurer d'une appropriation en profondeur des pratiques efficaces
- Uniformiser l'accompagnement offert par les mentors afin de favoriser l'appropriation, en contexte, des pratiques efficaces
- Offrir un accompagnement organisé et de proximité à l'ensemble des mentors
- Faciliter les communications entre les acteurs IP d'un même secteur
- Permettre d'adapter le soutien-accompagnement à offrir selon les caractéristiques propres au secteur
- Permettre la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement de proximité de type CoP (approches collaboratives)
- Permettre le soutien entre pairs
- Permettre à l'enseignant-novice (lorsqu'il le souhaite) de jumeler les % de tâches laissées vacantes par les mentors d'un même secteur

## LES AUTRES ASPECTS DU PROGRAMME

Toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant dans l'établissement peut bénéficier des divers moyens d'action énoncés en page 1.

Longueuil, le 30 juin 2022

Révisé pour l'année scolaire 2022-2023



Caroline Manseau, vice-présidente  
Syndicat de Champlain



Marie-Noëlle Lefebvre, directrice adjointe  
Services des ressources humaines

**CHEF DE GROUPE**

**11-10.07 Chef de groupe (Éducation des adultes)**

**13-10.10 Chef de groupe (Formation professionnelle)**

**ANNEXE**

- A) Si la Commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, celles-ci ou ceux-ci sont sous l'autorité de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où la présente clause est respectée intégralement.
- B) Le poste de chef de groupe comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.
- C) Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :
- 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement aux activités d'enseignement;
  - 2) agir à titre de coordonnatrice ou de coordonnateur et d'animatrice ou d'animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves;
  - 3) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
  - 4) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;
  - 5) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe et au contrôle de son utilisation;
  - 6) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique (FP seulement)<sup>1</sup>.
- D) La ou le chef de groupe doit être libéré d'une partie de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération partielle doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la Commission, après consultation du syndicat, de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux. Cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 10 heures par semaine.
- E) La nomination comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cause, sauf dans le cas d'une nomination dont la durée est inférieure à une année.

<sup>1</sup> Le texte souligné s'applique au secteur de la formation professionnelle seulement.

## ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT-RESSOURCE

### 1. Conditions de travail

L'enseignante ou l'enseignant-ressource est libéré pour un maximum de 50 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d'enseignante ou d'enseignant-ressource.

Il revient à la direction de l'école de déterminer, dans le cadre des ressources disponibles à l'école, le pourcentage de libération de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant-ressource, en tenant compte du modèle d'organisation des services de l'école. Dans ce cadre, il appartient à la direction de l'école d'assigner à l'enseignante ou l'enseignant-ressource les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative, et ce, sans égard au paragraphe D) de la clause 8-6.03.

### 2. Nomination de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

La commission nomme annuellement l'enseignante ou l'enseignant-ressource après consultation de l'équipe enseignante concernée.

Le poste d'enseignante ou d'enseignant-ressource comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions d'enseignante ou d'enseignant-ressource proprement dites. L'enseignante ou l'enseignant-ressource exerce ses fonctions auprès des groupes ordinaires.

### 3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

#### 3.1 Auprès des élèves en difficulté, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- offre un accompagnement personnalisé, notamment pour chaque élève qui entre au secondaire avec une année de retard;
- assume un rôle de suivi scolaire et d'aide auprès d'élèves à risque ou d'élèves ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, particulièrement ceux ayant des difficultés relatives au comportement;
- assume des tâches d'encadrement auprès de ces élèves et les soutient, d'une part, dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes et, d'autre part, dans diverses facettes de leur vie scolaire.

#### 3.2 Auprès des enseignantes et enseignants de l'école, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les enseignantes et enseignants responsables des élèves en difficulté qui lui sont adressés en portant une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière.

### 3.3 Auprès des autres intervenantes et intervenants, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les autres intervenantes et intervenants qui œuvrent auprès des élèves : psychoéducatrices ou psychoéducateurs, psychologues, travailleuses sociales ou travailleurs sociaux, techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée, etc.

L'enseignante ou l'enseignant-ressource s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01 (fonction générale) pouvant lui être attribuées et de nature à aider les élèves et les enseignantes ou enseignants.

## ANNEXE 57

## ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT EN INSERTION PROFESSIONNELLE

### Principes généraux

- Les parties reconnaissent l'importance de soutenir les enseignantes et enseignants en début de carrière dans leur insertion professionnelle, et ce, tant à la formation générale des jeunes qu'à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.
- Dans le cadre de son programme local d'insertion professionnelle, le centre de services met en place, après consultation du syndicat, diverses mesures d'insertion en enseignement visant notamment à faciliter l'appropriation de la culture organisationnelle et à soutenir l'enseignante ou l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions. Le programme ne doit servir en aucun cas à des fins d'évaluation.
- Les parties favorisent l'accès de l'enseignante ou l'enseignant au programme local d'insertion durant ses cinq premières années scolaires d'enseignement.
- À moins que le centre de services et le syndicat aient convenu d'une durée supérieure, la participation de l'enseignante ou l'enseignant au programme local d'insertion professionnelle est obligatoire pour ses deux premières années scolaires dans la profession; sa participation est par la suite volontaire, conformément aux modalités déterminées localement par le centre de services, après consultation du syndicat, et selon ses besoins, son contexte d'affectation, son cheminement professionnel ainsi que les ressources financières et humaines disponibles au niveau de l'établissement ou du centre de services.
- L'accompagnement individualisé par une enseignante ou un enseignant mentor est offert en priorité à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui travaille à plein temps pendant une année scolaire complète<sup>1</sup>.
- L'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, excluant le temps reconnu pour le travail individuel, durant ses deux premières années scolaires dans la profession, et ce, afin de le soutenir dans sa démarche d'insertion. La durée ainsi reconnue est déterminée par sa direction d'établissement.

### Accompagnement individualisé pendant les cours et leçons

- Pour la durée de l'Entente 2020-2023, le Ministère alloue annuellement aux centres de services dont le syndicat est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), incluant le Centre de services scolaire du Littoral, ainsi qu'aux commissions scolaires anglophones (APEQ) un montant de 4 M\$ pour l'année scolaire 2021-2022 et de 5 M\$ pour l'année scolaire 2022-2023, réparti selon les paramètres établis par le Ministère.
- Les sommes allouées sont dédiées à l'accompagnement individualisé des enseignantes et enseignants visés à la présente annexe. À ce titre, elles sont consacrées à la mise en place de la mesure suivante :

<sup>1</sup> Cette définition exclut l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ainsi que la suppléante ou le suppléant occasionnel.

---

En complément ou en remplacement du temps reconnu à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie<sup>2</sup> de la mesure d'accompagnement individualisé du temps à l'intérieur des cours et leçons, ou des périodes d'activités d'éveil et de formation, pour des rencontres avec l'enseignante ou l'enseignant mentor.

- Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

---

<sup>2</sup> Sont exclus les enseignantes et enseignants à la leçon, à taux horaire, les suppléantes et suppléants occasionnels.

## ANNEXE 58

## ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT MENTOR

### I - Objectifs

La présente annexe pour la durée de l'Entente s'inscrit dans une perspective de reconnaissance et de valorisation de la profession enseignante à la formation générale des jeunes, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. En consacrant le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, les parties ont pour objectif de :

- soutenir davantage les enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière, notamment en facilitant leur insertion professionnelle et par de l'accompagnement individualisé;
- reconnaître l'expertise des enseignantes et enseignants et favoriser le transfert de cette expertise à la relève;
- favoriser l'intégration dans la communauté éducative et la persévérance dans la profession enseignante.

Les parties reconnaissent l'importance de confier cette responsabilité particulière d'accompagnement à une enseignante ou un enseignant possédant une diversité de compétences professionnelles et une maîtrise de celles-ci.

### II - Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant mentor

En sus de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant, le rôle de l'enseignante ou l'enseignant mentor est principalement dédié à l'accompagnement et au soutien de ses pairs dans le développement de leurs compétences professionnelles et dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement, notamment au regard de la dispensation d'activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

En assumant ce rôle, l'enseignante ou l'enseignant mentor dispense, notamment sous forme de mentorat, ses savoirs issus de sa pratique d'enseignement, à l'inclusion de son savoir-être et de son savoir-faire. Elle ou il partage son expertise, contribuant ainsi à l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière.

L'enseignante ou l'enseignant mentor :

- est appelé à agir comme guide, modèle et facilitateur, dans son rôle d'accompagnateur;
- s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01<sup>3</sup> (fonction générale) pouvant lui être attribuées, en considérant son expertise et ses compétences professionnelles, et de nature à aider les élèves et les enseignantes et enseignants;
- s'acquitte de ses fonctions dans un ou plusieurs établissements suivant les besoins déterminés par le centre de services.

<sup>3</sup> Lire la clause 11-10.02 pour l'éducation des adultes et la clause 13-10.02 pour la formation professionnelle.

### III - Profil et nomination de l'enseignante ou l'enseignant mentor

Il revient aux centres de services, en tenant compte de ce qui précède, d'établir le profil et les caractéristiques recherchés pour les candidats pouvant être appelés à remplir le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, et ce, après consultation du syndicat. Les caractéristiques recherchées doivent prévoir que l'enseignante ou l'enseignant mentor doit posséder l'expérience nécessaire pour agir à ce titre.

Parmi les enseignantes et enseignants répondant au profil et aux caractéristiques recherchés, le centre de services nomme annuellement, après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école ou du centre, les enseignantes et enseignants mentors qui acceptent d'agir à ce titre. Cette nomination se renouvelle d'une année scolaire à l'autre à moins d'un avis contraire du centre de services transmis à l'enseignante ou l'enseignant visé et au syndicat au plus tard le 31 mai.

### IV - Nombre d'enseignantes et d'enseignants mentors

Pour l'année scolaire 2021-2022, le Ministère alloue l'équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC) à la formation générale des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, et ce, pour l'ensemble des centres de services scolaires francophones, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, ainsi que les commissions scolaires anglophones. Pour l'année scolaire 2022-2023, ce nombre d'ETC sera de 400.

Tant pour les années 2021-2022 que 2022-2023, ce nombre d'ETC est réparti entre les centres de services scolaires francophones, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires anglophones, suivant les paramètres établis par le Ministère.

### V - Libération de tâche

Le centre de services répartit entre ses établissements le nombre d'ETC alloué par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme local d'insertion professionnelle et des ressources disponibles.

L'enseignante ou l'enseignant mentor est libéré entre 20 % et 40 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d'enseignante ou d'enseignant mentor.

L'enseignante ou l'enseignant mentor sera ajouté aux exclusions prévues au paragraphe C) de la clause 8-6.03 relativement au calcul du temps moyen d'enseignement.

Conformément au paragraphe précédent, la direction d'établissement détermine le pourcentage de libération de l'enseignante ou l'enseignant mentor. Dans ce cadre, elle assigne à l'enseignante ou l'enseignant mentor les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative.

Il revient au centre de services de jumeler l'enseignante ou l'enseignant mentor à des enseignantes ou enseignants visés à l'annexe XYZ.

### VI - Rémunération

L'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant qu'enseignante ou enseignant mentor reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, un supplément annuel identique à celui prévu à la clause 6-6.01. Les modalités prévues à l'article 6-8.00 de l'Entente s'appliquent à ce supplément.