
INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNEL ENSEIGNANT

2026-2027

CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE MARIE-VICTORIN
13, rue Saint-Laurent Est, Longueuil, Québec J4H 4B7

TABLE DES MATIÈRES

PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNEL ENSEIGNANT	1
Mission du programme d'insertion professionnelle	2
Vision	2
Valeurs	2
LES OBJECTIFS DU PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE	3
Les objectifs du programme sont.....	3
Les principaux objectifs du comité d'insertion professionnelle sont	3
RESPONSABILITÉS DES ACTEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE	4
Le Service des ressources humaines, le Service des ressources éducatives et le Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes	4
Les directions d'établissement	4
Membres de l'équipe-école/centre.....	5
L'enseignant en insertion professionnelle	5
LE DISPOSITIF DU MENTORAT - SOUTIEN.....	6
LES OBJECTIFS DU MENTORAT- SOUTIEN	7
LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS DU MENTOR - SOUTIEN	8
Aptitudes recherchées chez un mentor - soutien	10
Les directions d'établissement et les mentors soutien s'associent afin.....	10
LA COMPENSATION – VOLET MENTORAT SOUTIEN	10
Pour tous les secteurs.....	12
Pour le secteur de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes	12
LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTOR-SOUTIEN	13
LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTORÉ	16
Pour le secteur de l'éducation des adultes.....	17
Pour le secteur de la formation professionnelle	17
DISPOSITIF DE MENTORAT D'ACCOMPAGNEMENT.....	18
Les objectifs du mentorat d'accompagnement (mentorat conventionné)	18
Le rôle et les responsabilités du mentor-accompagnateur	19
Profil du mentor-accompagnateur	19
CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTORÉ – VOLET MENTORAT D'ACCOMPAGNEMENT	20
CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTOR-ACCOMPAGNATEUR.....	21

INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNEL ENSEIGNANT

RÉPARTITION DES MENTORS-ACCOMPAGNATEURS	22
Principes à considérer lors de la répartition	22
Objectifs visés par cette structure.....	22
Précision sur les modalités – annexes de la convention collective.....	23
LES AUTRES ASPECTS DU PROGRAMME.....	24
ANNEXE A.....	25
ANNEXE B.....	29
ANNEXE C.....	31
ANNEXE D.....	36
ANNEXE E	37
ANNEXE F	40

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 :

- Participation aux offres de service du SRÉ et du SRH;
- Perfectionnement;
- Personnes-ressources 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 avec l'ensemble du personnel de l'établissement;
- Échanges et collaboration entre collègues du même cycle ou de la même matière ou de la même spécialité;
- Réunions d'information;
- Mise à la disposition d'outils et de documentation favorisant l'insertion professionnelle;
- Communauté d'apprentissage professionnelle;
- Plan de développement des pratiques efficaces;
- Plan de développement professionnel;
- 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

Offrir un cadre afin d'orienter les actions et d'assurer une cohérence entre les différents partenaires et membres du personnel contribuant ou collaborant à l'insertion professionnelle des enseignants.

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

Collaboration, engagement, innovation, courage, cohérence

LES OBJECTIFS DU PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les objectifs du programme sont :

- Accueillir, 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. Développer le programme d'insertion professionnelle
 - 1.1. Définition des critères du nouveau personnel enseignant
 - 1.2. Déterminer les orientations du programme
 - 1.3. Définir les différentes modalités
2. Impliquer les directions d'établissement dans le processus d'insertion professionnelle et de développement professionnel
3. Tenir à jour le dispositif de mentorat
 - 3.1. Formation et développement professionnel pour les mentors
 - 3.2. Définition des rôles
4. Favoriser l'engagement des stagiaires
5. Faciliter l'intégration des enseignant(e)s légalement qualifié(e)s et non légalement qualifié(e)s
 - 5.1 Formation, développement professionnel et accompagnement
6. Accueillir les enseignant(e)s formé(e)s hors Québec
 - 6.1. Formation, développement professionnel et accompagnement
7. Faire la promotion et la publicité du programme d'insertion professionnelle à l'interne et à l'externe
8. Approuver les orientations budgétaires

RESPONSABILITÉS DES ACTEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

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 programme de mentorat;
- Accompagner les directions d'établissement dans le déploiement du mentorat;
- Offrir aux directions d'établissement des activités d'accompagnement visant à les aider à diriger et à soutenir les activités d'insertion et de développement professionnelle du nouveau personnel;
- Former et accompagner les mentors dans leur développement professionnel.
- Coordonner les services offerts aux écoles
- Assurer le suivi budgétaire

Les directions d'établissement :

- Accueillir le/la nouvel(le) enseignant(e) 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 et valider auprès du SRH;
- Assurer des conditions de travail adéquates : reconnaître du temps à la tâche, ressources disponibles, climat de travail, accès à la formation continue et aux séances d'informations, composition des horaires, prévision de temps pour collaboration avec collègues et mentors, etc.;
- Assurer le développement professionnel de l'enseignant en l'informant sur les formations continues offertes et en l'encourageant à participer à de telles formations;
- Soutenir le/la nouvel(le) enseignant(e) dans l'acquisition des compétences professionnelles notamment quant à sa gestion de classe, à sa participation à la vie de l'école et des centres, au développement de sa confiance en lui, à sa compréhension du rôle de « modèle » pour les élèves et des différentes approches pédagogiques, à 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.
- Collaborer avec les différents intervenants en IPE (ex. : mentor-soutien, mentor-accompagnateur, CP, etc.)

Membres de l'équipe-école/centre :

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

L'enseignant en insertion professionnelle

- S'engager dans une démarche d'insertion professionnelle en participant aux offres de service qui lui sont destinées, aux rencontres avec le mentor, aux causeries pédagogiques animées par les conseillers pédagogiques et/ou aux rencontres dédiées à l'insertion professionnelle dans son milieu (réseautage, co-développement).
- Participer activement à son développement professionnel en étant ouvert à recevoir de la rétroaction de la part des personnes qui l'accompagnent (ex. : mentor-soutien, mentor-accompagnateur, CP, etc.).
- Construire son identité professionnelle en bénéficiant de l'accompagnement d'un enseignant plus expérimenté faisant partie de son équipe de travail.

Ces responsabilités s'exercent auprès du nouveau personnel enseignant dans l'établissement, incluant l'enseignant ayant obtenu un changement de champ, un changement d'ordre ou l'enseignant nouvellement dans une école à vocation particulière.

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, la culture-école, le support aux outils numériques, 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-soutien sont :

- Fournir aux établissements d'enseignement un cadre de référence en favorisant l'accueil et l'insertion professionnelle du personnel enseignant du centre de services 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.

LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS DU MENTOR - SOUTIEN

Le mentor – pour un (e) enseignant(e) détenteur(trice) de brevet ou d'un(e) étudiant(e) au baccalauréat	Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenant un permis, une autorisation provisoire ou un enseignant(e) non légalement qualifié(e)
• Accueillir le mentoré en l'informant des réunions, des échéanciers (bulletins, etc.) et des événements à venir (colloques, activités spéciales dans l'école, ateliers de formation, etc.); • Aider, guider, soutenir et conseiller le mentoré dans le développement des compétences requises à la pratique du travail; • Sécuriser le mentoré en lui offrant du soutien émotionnel (gestion du stress); • Servir de modèle au mentoré en le recevant en observation dans sa classe et/ou en allant observer le mentoré en classe pour comprendre sa pratique d'enseignement; • Soutenir le mentoré dans le développement des compétences requises à la pratique du travail; • Offrir du soutien pédagogique en donnant de la rétroaction directe, utile et constructive; • Diriger le mentoré vers les ressources appropriées lorsque le besoin se présente; • Favoriser l'intégration professionnelle du mentoré auprès des collègues de l'école et du centre; • Rencontrer, au besoin, le mentoré concernant sa pratique d'enseignement,	À tous les rôles mentionnés précédemment, s'ajoutent : • Rencontrer, toutes les deux semaines, 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; • Rendre explicites les attentes relatives à la tâche enseignante ainsi que celles relatives à la « culture de son milieu » : implication/participation, vie sociale, etc. <i>S'engager pour l'année scolaire dans une démarche de développement professionnel du mentor offerte par le Service des ressources éducatives.</i>

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; • Collaborer avec tous les acteurs impliqués; • Convenir d'une entente avec le mentoré sur les modalités de fonctionnement ; • Il est recommandé de suivre la formation des mentors-soutien.	
--	--

*Le **temps** consacré par le mentor à l'insertion professionnelle est **reconnu dans la section autres tâches professionnelles** 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.*

Veuillez consulter l'annexe F pour guider dans le temps à reconnaître à la tâche.

Aptitudes recherchées chez un mentor - soutien:

- Posséder une expertise pédagogique;
- Posséder des compétences relationnelles (empathie, capacité d'adaptation, authenticité, ouverture, bienveillance, diplomatie);
- 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;
- Respecter le code de civilité et ses responsabilités professionnelles.

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;
- S'entendre sur le temps reconnu à la tâche (ATP).

LA COMPENSATION – VOLET MENTORAT SOUTIEN

Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenteur(trice) de brevet ou un(e) étudiant(e) au baccalauréat	Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenant un permis, une autorisation provisoire ou un(e) enseignant(e) non légalement qualifié(e)
Un montant de 375\$ par année scolaire ou une 1 journée de libération est allouée au mentor pour accompagner un(e) nouvel(le) enseignant(e). Dans les situations où la durée du mentorat est moindre que le 10 mois, le montant sera calculé au prorata selon le nombre de mois d'accompagnement et le versement se fera en argent uniquement.	Un montant maximum de 750\$ par année scolaire ou deux journées de libération est alloué au mentor pour accompagner un(e) nouvel(le) enseignant(e). Dans les situations où la durée du mentorat est moindre que 10 mois, le montant sera calculé au prorata du nombre de mois d'accompagnement et le versement se fera en argent uniquement.

INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNEL ENSEIGNANT

Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenteur(trice) de brevet ou un(e) étudiant(e) au baccalauréat	Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenant un permis, une autorisation provisoire ou un(e) enseignant(e) non légalement qualifié(e)
Le choix de la compensation doit être transmis à la personne responsable identifiée sur le formulaire prévu à cet effet au plus tard le 15 avril et ce choix est définitif. 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.	Le choix de la compensation doit être transmis à la personne responsable identifiée sur le formulaire prévu à cet effet au plus tard le 15 avril et ce choix est définitif. 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.

Pour tous les secteurs :

Le mentor-soutien n'accompagnera qu'un seul mentoré. Dans une situation exceptionnelle, après consultation avec le SRH, la direction d'établissement pourra lui autoriser l'accompagnement d'un 2^e 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 tirer profit 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 :

La compensation est versée en argent (375\$). Exceptionnellement, une entente particulière pourrait être convenue 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
- Être un(e) enseignant(e) régulier(e) détenteur de brevet ; - Au secondaire, ne pas être enseignant(e) ressource ou soutien à la composition de la classe (s'il y a un enjeu organisationnel, contacter le SRH.) (voir annexe A); - Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement après l'obtention du brevet; - De préférence, appartenir au même champ d'enseignement ou à la même spécialité que le mentoré ; - Travailler dans le même établissement que le mentoré (sauf exception et après accord avec le SRH) ; - Se porter volontaire; - Être disponible tout au long de l'année scolaire (sauf pour des besoins organisationnels après	- Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement; - Travailler dans le même établissement que le mentoré; - De préférence, appartenir au même champ d'enseignement ou à la même spécialité que le mentoré; - Se porter volontaire; - Être préalablement recommandé(e) par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander un(e) enseignant(e), elle doit lui en donner les motifs).	- Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement ou cinq années d'expérience combinée enseignement et marché du travail; - Ne pas être chef de groupe¹ (sous réserve de recommandation de la direction – voir annexe). - Travailler dans le même établissement que le mentoré; - De préférence, appartenir à la même spécialité ou à la même sous-spécialité que le mentoré; - Se porter volontaire; - Être préalablement recommandé(e) par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander un(e) enseignant(e), elle doit lui en donner les motifs).

INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNEL ENSEIGNANT

Secteur jeunes (préscolaire, primaire et secondaire)	Secteur de l'éducation des adultes	Secteur de la formation professionnelle
autorisation du comité de gestion IPE) Être préalablement recommandé(e) par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander un(e) enseignant(e), elle doit lui en donner les motifs).		

¹ 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. Il faut le mettre sous le tableau de la page précédente

Si durant l'année scolaire, un mentoré débute une formation universitaire et que celui-ci doit réaliser un stage, la compensation du mentor-soutien prévue au programme d'insertion professionnelle sera calculée au prorata. Durant le stage, le novice est accompagné par un enseignant-associé et celui-ci reçoit une compensation telle que prévue dans l'entente de l'encadrement des stagiaires. Les deux ententes ne permettent pas de verser une double compensation au même moment.

LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTORÉ

Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenteur(trice) de brevet ou un(e) étudiant(e) au baccalauréat	Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenant un permis, une autorisation provisoire ou un enseignant(e) non légalement qualifié(e)
Pour le secteur jeunes (préscolaire, primaire et secondaire) : Vise l'enseignant(e) 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(e) pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction après consultation avec le SRH). OU qui : • Doit maîtriser une nouvelle discipline; • Change d'ordre d'enseignement (ex : secondaire vers primaire); • Change de clientèle en adaptation scolaire; • A une classe-cycle pour la première fois; • A une classe au préscolaire pour la première fois; • Enseigne dans une école à vocation particulière pour la première fois (alternative, internationale).	Mentorat : 1 (un) mentor pour 1 (un) mentoré. Vise l'enseignant(e) détenant un permis, une autorisation provisoire ou un enseignant(e) non légalement qualifié(e) qui obtient un contrat de plus de 33% (pour un % de tâche inférieure, l'enseignant(e) pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction après consultation avec le SRH).

*Le **temps** consacré par le mentoré à l'insertion professionnelle est **reconnu dans la section autres tâches professionnelles** 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. Veuillez consulter l'annexe F pour guider dans le temps à reconnaître à la tâche*

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 attitré 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.

DISPOSITIF DE MENTORAT D'ACCOMPAGNEMENT

Le dispositif de mentorat d'accompagnement consiste à offrir du soutien aux enseignant(e)s novices ayant besoin d'un accompagnement soutenu que ce soit au niveau de la gestion de classe, de la planification et /ou de l'évaluation. L'accompagnement d'un(e) enseignant(e) d'expérience, libéré(e) d'une portion de sa tâche, facilitera l'insertion professionnelle du mentoré ainsi que son intégration au milieu scolaire québécois.

Le mentor-accompagnateur vient en complément du mentor-soutien; un travail de collaboration est à prévoir au besoin.

Le mentorat conventionné 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. (Convention collective, annexe 58)

Les objectifs du mentorat d'accompagnement (mentorat conventionné)

- Soutenir les enseignants qui ont des besoins d'accompagnement d'intensité plus élevée;
- Favoriser l'intégration des enseignants novices;
- Fournir un soutien organisationnel, informationnel et émotionnel;
- Favoriser la démarche réflexive;
- Favoriser un enseignement de qualité aux élèves;
- Reconnaître l'expertise des enseignants et favoriser le transfert de cette expertise à la relève (*Annexe 58 de la convention collective*);
- Favoriser la persévérance dans la profession enseignante.

Le rôle et les responsabilités du mentor-accompagnateur

- Accompagner les enseignant(e)s novices présentant des besoins plus élevés en utilisant les ressources d'accompagnement développées par les conseillers pédagogiques;
- Prendre connaissance des besoins du milieu;
- Accueillir et faciliter l'intégration des enseignants novice;
- Présenter les ressources du SRÉ et en faciliter leur utilisation;
- Soutenir l'enseignant(e) novice dans l'appropriation de la planification (compréhension des programmes, pratiques efficaces et cadre d'évaluation);
- Faciliter la mise en œuvre de stratégies et d'interventions en gestion de classe;
- Observer, questionner, modéliser et offrir de la rétroaction constructive;
- Favoriser la démarche réflexive sur les actions et interventions;
- Collaborer avec tous les acteurs impliqués;
- Partager ses savoirs issus de sa pratique d'enseignement (ex. : son expertise, son savoir-faire et son savoir-être);
- Favoriser le développement des compétences professionnelles des novices;

Pour plus de détails, voir le guide d'intégration des enseignants en insertion professionnelle en cliquant [ici](#).

Profil du mentor-accompagnateur

- Porteur de la culture de développement professionnel dans son milieu;
- 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;
- S'engager dans la collaboration avec les différents partenaires;

Source: Réflexion sur le profil de mentor-accompagnateur, avril 2023

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTORÉ – VOLET MENTORAT D'ACCOMPAGNEMENT

Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenteur(trice) de brevet ou un(e) étudiant(e) au baccalauréat	Le mentor pour un(e) enseignant(e) détenant un permis, une autorisation provisoire ou un enseignant(e) non légalement qualifié(e)
Pour le secteur jeunes (préscolaire, primaire et secondaire) : Vise l'enseignant(e) 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(e) pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction). OU qui : • Doit maîtriser une nouvelle discipline; • Change d'ordre d'enseignement (ex : secondaire vers primaire); • Change de champ d'enseignement • Change de clientèle en adaptation scolaire; • A une classe-cycle pour la première fois; • A une classe au préscolaire pour la première fois; • Enseigne dans une école à vocation particulière pour la première fois (alternative, internationale).	Mentorat : Vise l'enseignant(e) détenant un permis, une autorisation provisoire ou un enseignant non légalement qualifié(e) qui obtient un contrat de plus de 33% (pour un % de tâche inférieure, l'enseignant(e) pourrait bénéficier du programme sur recommandation de la direction) dès le début de son remplacement ou de son contrat.

*Le **temps** consacré par le mentoré à l'insertion professionnelle est **reconnu dans la section autres tâches professionnelles** 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.*

Veuillez consulter l'annexe F pour guider dans le temps à reconnaître à la tâche.

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTOR-ACCOMPAGNATEUR

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

- Être un(e) enseignant(e) régulier(e) détenteur de brevet (secteur jeunes) ou enseignant(e) régulier(e) (ÉA-FP) ;
- Avoir au moins cinq années d'expérience dans l'enseignement;
- Se porter volontaire;
- Être disponible tout au long de l'année scolaire (sauf pour des besoins organisationnels après autorisation du comité de gestion IPE);
- Être **préalablement recommandé(e)** par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander un(e) enseignant(e), elle doit lui en donner les motifs);
- Au secondaire, ne pas être enseignant(e)-ressource ou enseignant soutien à la composition de la classe, sauf si la combinaison des tâches n'excède pas 50% (voir annexe);
- Ne pas avoir une fonction d'enseignant(e) associé(e) (sauf exception, pour répondre à des besoins organisationnels). La validation doit se faire avec l'équipe du développement du SRH.

Précision

En exerçant le rôle de mentor-accompagnateur, l'enseignant(e) doit s'engager dans une tâche enseignante d'au moins 50% consacrée à la présentation de cours et de leçons et aux activités étudiantes. (clause 8-6.03B)

RÉPARTITION DES MENTORS-ACCOMPAGNATEURS

L'équipe de l'insertion professionnelle répartit les ressources allouées après l'analyse des besoins des milieux.

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 enseignant(e)s 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(e)-novice avec mentor-soutien idéalement d'une même école;
- 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 d'appartenance lorsque possible;
- Les besoins du secteur.

Objectifs visés par cette structure :

- Uniformiser l'accompagnement offert par les mentors afin de favoriser l'appropriation, en contexte, de 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.

Précision sur les modalités – annexes de la convention collective

Pour toutes précisions au regard de l'enseignant 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 mentor-accompagnateur (se référer à l'annexe 58) :

- Objectifs;
- Rôle et fonctions de l'enseignant mentor;
- Profil et nomination de l'enseignant mentor;
- Nombre d'enseignant(e)s mentors;
- Libération de tâche.

Après analyse des besoins en IP dans un établissement, et après consultation auprès des RH, du SRÉ et du syndicat, il est possible d'ajouter un 10% en surplus de tâche à un enseignant à titre de mentor-accompagnateur. Celui-ci sera compensé au taux prévu à l'annexe 72 de la convention collective pour les autres tâches professionnelles.

LES AUTRES ASPECTS DU PROGRAMME

Tout nouveau personnel enseignant dans l'établissement peut bénéficier des divers moyens d'action énoncés en page 1.

Longueuil, le 1^{er} juillet 2026

Caroline Manseau

Caroline Manseau, Vice-Présidente
Syndicat de Champlain

Marie-France Meunier

Marie-France Meunier, directrice
Service des ressources humaines

Caroline Bouillon

Caroline Bouillon, coordonnatrice
Service des ressources humaines

ANNEXE A

CHEF DE GROUPE

11-10.07 Chef de groupe (Éducation des adultes)

13-10.10 Chef de groupe (Formation professionnelle)

11-10.07 Chef de groupe

A) Si le centre de services 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.

D) La ou le chef de groupe peut 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 doit être consacré exclusivement à

ses fonctions de chef de groupe. Il appartient au centre de services, 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 à titre de 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.

13-10.10 Chef de groupe

A) Si le centre de services 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.

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 au centre de services, 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.

ANNEXE 4 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

Le centre de services 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 B

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 en 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 5 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 2 premières années scolaires d'enseignement; 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 d'enseignement ou du centre de services.
- L'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, excluant les 200 heures reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01, durant ses 2 premières années scolaires d'enseignement, et ce, afin de la ou le soutenir dans sa démarche d'insertion. La durée ainsi reconnue est déterminée par sa direction d'établissement.
- 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 complète¹.

Mesure d'accompagnement individualisé pendant les cours et leçons

- Le Ministère alloue² annuellement aux centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et aux commissions scolaires anglophones dont le syndicat est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) ou à l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) un montant³ dédié notamment 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 :

En complément du temps reconnu à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie⁴ de la mesure d'accompagnement individualisé du temps à l'intérieur des cours et leçons ou des périodes d'activités de formation et d'éveil, pour des rencontres avec l'enseignante ou l'enseignant mentor.

À titre exceptionnel, cette mesure peut être utilisée pour reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la mesure d'accompagnement individualisé davantage de temps à l'intérieur des cours et leçons ou des périodes d'activités de formation et d'éveil, et ce, en remplacement du temps qui aurait pu lui être reconnu dans ses autres tâches professionnelles conformément à la présente annexe.

¹ Sont exclus 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.

² Les sommes versées dans le cadre de la présente annexe le sont en complément de celles prévues pour l'année scolaire 2023-2024 relativement aux mesures liées à l'insertion professionnelle.

³ À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'Entente 2023-2028, le montant dédié peut servir notamment à l'accompagnement individualisé des enseignantes et enseignants visés à la présente annexe conformément à la section VII de l'annexe 58.

⁴ Sont exclus 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.

ANNEXE C

ANNEXE 58

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT MENTOR⁵

I - Objectifs

Pour la durée de l'entente, la présente annexe 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 en formation professionnelle. En consacrant le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, les parties ont les objectifs suivants :

- Soutenir davantage les enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière, notamment en facilitant leur insertion professionnelle par de l'accompagnement individualisé;
- Reconnaître l'expertise des enseignantes et enseignants et en favoriser le transfert;
- Favoriser l'intégration des enseignantes et enseignants 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, 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 partage, notamment sous forme de mentorat, ses savoirs issus de sa pratique d'enseignement, à l'inclusion de son savoir-être, de son savoir-faire et de 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 :

⁵ Tel que défini à la clause 1-1.25.

-
- Agit comme guide, modèle et facilitateur, dans son rôle d'accompagnateur;
 - S'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01⁶ (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.

L'enseignante ou l'enseignant mentor s'acquitte de ses fonctions dans un ou plusieurs établissements d'enseignement selon les besoins déterminés par le centre de services.

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

Il revient aux centres de services scolaires, 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 mai⁷.

IV - Nombre d'enseignantes et d'enseignants mentors (suspendue)⁸

Le Ministère alloue, pour l'année scolaire 2021-2022, l'équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC) pour l'ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones à la formation générale des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), à l'éducation des adultes et en formation professionnelle.

⁶ Lire la clause 11-10.02 pour l'éducation des adultes et la clause 13-10.02 pour la formation professionnelle.

⁷ Pour l'année scolaire 2024-2025, lire au plus tard le 14 juin 2024.

⁸ À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'Entente 2023-2028, cette section de l'annexe ne s'applique pas.

Pour l'année scolaire 2022-2023, le Ministère ajoute l'équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC), pour un total de 400.

La répartition du nombre d'ETC s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

V - Libération de tâche (suspendue)²

Le centre de services répartit entre ses établissements d'enseignement 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.

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 sur l'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle.

VI - Rémunération (suspendue)⁹

L'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant qu'enseignante ou enseignant mentor reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, le supplément annuel prévu à la clause 6-6.02. Les modalités prévues à l'article 6-8.00 de l'entente s'appliquent à ce supplément.

VII – Dispositions particulières pour les années scolaires 2024-2025 à 2027-2028

À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'entente, les sections IV, V et VI de l'annexe 58 sont suspendues. Les sommes prévues à l'annexe 57 et celles correspondant à la valeur des 400 ETC prévus à la section IV de l'annexe 58 sont fusionnées¹⁰.

⁹ À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'Entente 2023-2028, cette section de l'annexe ne s'applique pas.

¹⁰ À titre indicatif, la somme de 5 M\$ pour la FSE-CSQ et l'APEQ prévue à l'Entente 2020-2023 est fusionnée pour constituer le montant annuel de 47 M\$ à la présente annexe.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le Ministère alloue un montant annuel de 47 M\$, pour l'ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 47 M\$
- 2025-2026 : 47 M\$
- 2026-2027 : 47 M\$
- 2027-2028 : 47 M\$

La répartition des sommes entre les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Le centre de services répartit entre ses écoles et ses centres les sommes allouées par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme local d'insertion professionnelle et des ressources disponibles.

Les sommes allouées sont utilisées en priorité pour :

- a) Libérer, lorsque cela est possible, l'enseignante ou l'enseignant mentor d'une partie de sa tâche éducative afin qu'elle ou il s'acquitte de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant mentor conformément aux modalités prévues à la section II de la présente annexe. Cette libération ne peut avoir lieu que dans la mesure où elle ou il peut être remplacé par une enseignante ou un enseignant qualifié.
- b) Compenser l'enseignante ou l'enseignant mentor qui assume volontairement cette fonction en sus de sa tâche annuelle, à la demande de la direction d'établissement :
 - Pour la tâche éducative en sus, elle ou il a droit à une compensation monétaire conformément au paragraphe C) de la clause 8-6.02, au paragraphe G) de la clause 11-10.04 ou au paragraphe D) de la clause 13-10.07, selon le cas.
 - Pour les autres tâches professionnelles en sus, elle ou il a droit aux taux prévus aux sous-paragraphe A) et B) du paragraphe 2) de l'annexe 72 selon la durée autorisée par la direction.

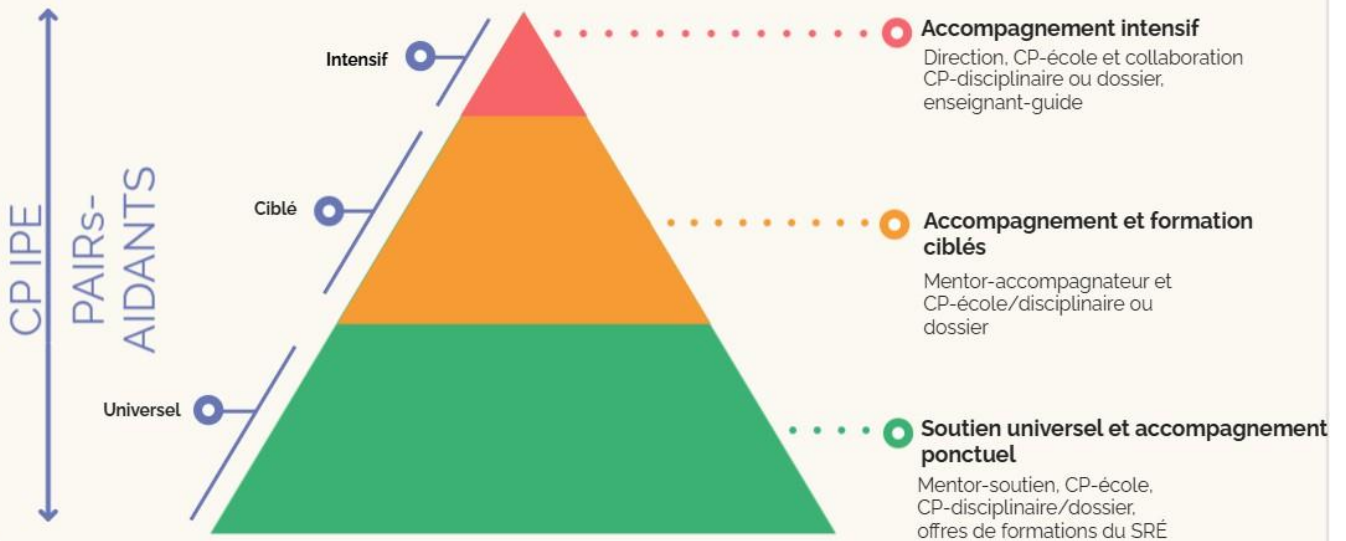
-
- c) Libérer, lorsque cela est possible, l'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle bénéficiant d'une mesure d'accompagnement individualisé selon les modalités prévues à l'annexe 57. Cette libération ne peut avoir lieu que dans la mesure où elle ou il peut être remplacé par une enseignante ou un enseignant qualifié.
- d) Compenser l'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle, bénéficiant d'une mesure d'accompagnement individualisé, lorsqu'elle ou il accepte volontairement d'effectuer des heures en sus de sa tâche annuelle à la demande de la direction d'établissement :
- Pour la tâche éducative en sus, elle ou il a droit à une compensation monétaire conformément au paragraphe C) de la clause 8-6.02, au paragraphe G) de la clause 11-10.04 ou au paragraphe D) de la clause 13-10.07, selon le cas.
 - Pour les autres tâches professionnelles en sus, elle ou il a droit aux taux prévus aux sous-paragraphe A) et B) du paragraphe 2) de l'annexe 72 selon la durée autorisée par la direction.
- e) Confier une tâche de mentorat à une enseignante ou un enseignant retraité, afin de combler les besoins résiduels d'accompagnement individualisé. Dans le cas où cette enseignante ou cet enseignant ne détient aucun contrat d'engagement à temps plein ou à temps partiel, elle ou il est rémunéré à 1/1000 de l'échelon de la personne retraitée dans l'échelle de traitement de la clause 6-5.03 pour chaque heure de la nature d'une tâche éducative effectuée.

Lorsque d'autres tâches professionnelles en sus sont nécessaires, elle ou il a droit aux taux prévus aux sous-paragraphe A) et B) du paragraphe 2) de l'annexe 72 selon la durée autorisée par la direction.

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

ANNEXE D

Insertion professionnelle - enseignants



- [Insertion professionnelle des enseignants](#)

ANNEXE E

Intention du document

Ce document vient en complément au programme IPE du centre de services, il vise à rendre accessible l'information pour tous et à clarifier les rôles de chacun.

Pour qui ?

- Enseignants détenteurs de brevet ou non-détenteurs de brevet en insertion professionnelle (0-5 ans)
- Les directions d'établissement
- Les mentors
- Les conseillers pédagogiques

Engagements du centre de services

- Intégrer efficacement le nouveau personnel enseignant dans nos établissements
- Accompagner et soutenir les enseignants détenteurs de brevet ou non-détenteurs de brevet pendant les cinq premières années en fonction.
- Reconnaître et valoriser le développement professionnel à travers différents dispositifs (rencontre et accompagnement avec les mentors ou cp, participation à groupe d'entraide, participation aux causeries pédagogiques, etc.).

Rôles et responsabilités des différents acteurs de l'insertion professionnelle

Enseignant IP S'engager dans son développement professionnel, de la réflexivité, de la motivation, développer son autonomie, développer son identité professionnelle.	• Participer aux rencontres ou activités proposées par le mentor. Et / Ou • Participer aux offres de services du SRÉ (GIF). • Et / Ou • Participer aux causeries pédagogiques animées par les conseillers pédagogiques. Et / Ou • Participer aux rencontres de concertation de son milieu
Direction Accueil, intégration et supervision du développement professionnel	• Présenter le programme d'insertion professionnelle à l'équipe-école. • Présenter les valeurs de l'école, ses attentes et les particularités de la tâche. • Assurer le jumelage avec un mentor soutien. • Présenter le novice au mentor-accompagnateur et à l'équipe-école. • S'assurer que l'enseignant novice ait tous ses accès et son matériel pour planifier et animer les activités d'apprentissage, d'enseignement et d'évaluation (ressources numériques et matérielles). • Superviser et accompagner le développement professionnel du novice. • Procéder à l'évaluation selon les modalités transmises par le SRH. • Rencontrer les mentors régulièrement pour établir et revoir le protocole d'accueil et de suivi.
Mentor-soutien Offrir un accompagnement de proximité par un soutien organisationnel, informationnel et émotionnel.	• S'assurer que l'enseignant-novice ait une planification annuelle accessible avec le matériel nécessaire (local bien équipé). • Offrir un soutien ponctuel sur les enjeux de gestion de classe (système de motivation, questions sur le type d'intervention à faire, etc.). • Prévoir des rencontres pour discuter des tâches spécifiques selon les moments de l'année et répondre aux besoins/ questions. • Collaborer avec le mentor-accompagnateur. • Accompagner l'enseignant novice dans la recherche de formations du SRÉ.

Mentor-accompagnateur Favoriser l'intégration des nouveaux enseignants, offrir de l'accompagnement pour les besoins d'intensité plus élevés.	• Prendre connaissance des besoins du milieu. • Accueillir et faciliter l'intégration des enseignants novices (présenter les ressources du SRÉ). • Soutenir l'enseignant novice dans l'appropriation de la planification (compréhension des programmes, pratiques efficaces et cadre d'évaluation). • Faciliter la mise en œuvre de stratégies et d'interventions en gestion de classe. • Observer, questionner, modéliser et offrir de la rétroaction constructive.
Conseiller pédagogique de l'école Favoriser la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans un climat sain et positif. Accompagner le développement professionnel de tous les enseignants.	• Au besoin, accompagner un enseignant non-détenteur de brevet dans les éléments ciblés (ex. : gestion de classe) • Répondre aux besoins d'accompagnement des enseignants novices qui présentent des besoins plus intensifs en lien avec les contenus d'apprentissages et la gestion de classe. • Proposer des offres de services ciblées aux enseignants en insertion professionnelle sur la plateforme du service des ressources éducatives. • Accompagner des cohortes d'enseignants novices (SRÉ). • Collaborer avec les mentors et les directions.
Conseiller pédagogique disciplinaire ou dossier Accompagner et favoriser le développement professionnel des enseignants par la mise en œuvre de pratiques efficaces et innovantes.	• Accompagnement de cohortes d'enseignants novices selon les besoins (planification, mise en œuvre d'activités et évaluation des apprentissages, différenciation...). • Répondre aux besoins spécifiques liés à la matière ou à la clientèle.
Conseiller pédagogique en insertion professionnelle Répondre aux besoins en insertion professionnelle des enseignants en collaboration avec les différents acteurs.	• Accompagner des cohortes d'enseignants novices selon les besoins (planification, mise en œuvre d'activités et évaluation des apprentissages, différenciation, etc.). • Assurer le déploiement du dispositif des mentors-accompagnateurs. • Collaborer avec les écoles pour élaborer des plans d'action. • Répondre aux besoins intensifs de développement professionnel des enseignants novices. • Assurer le développement professionnel des mentors-soutien et mentors-accompagnateurs. • Assurer l'intégration des enseignants issus de l'immigration à la culture de l'école québécoise.

ANNEXE F

Éléments à considérer pour déterminer le temps reconnu à la tâche enseignante *Section Autres tâches professionnelles - ATP*

Ce document est un aide-mémoire des éléments à considérer dans votre analyse du temps à accorder pour la personne mentorée et la personne mentore dans la section ATP de la tâche. Ce temps ainsi que les besoins étant variables d'une personne à l'autre, l'évaluation doit se faire au cas par cas.

Il faut s'assurer que le temps reconnu pour l'insertion professionnelle soit indiqué à la tâche sur la ligne spécifiquement prévue à cet effet.

Il est important de reconnaître du temps à la tâche du mentor et du mentoré.

Certains critères pourraient représenter un plus grand nombre d'heures reconnues dans la tâche.

D'autres critères pourraient être considérés selon le contexte.

Éléments à considérer dans le temps à reconnaître à la tâche
• Non détenteur de brevet (ENDB) • Novice 0-2 ans avec qualification • Novice 2-5 ans avec qualification • Changement de champ ou de clientèle • Mentor et mentoré de même niveau ou de la même discipline • Besoins spécifiques du mentoré ou difficultés rencontrées par la personne mentorée (ex. : planification, gestion de classe, évaluation, contexte du groupe, etc.) • École à vocation particulière • Continuité dans l'exercice de ses fonctions (même école, même niveau, même équipe de travail)