

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 de la Commission :

- 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;
- 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.

# INSERTION PROFESSIONNELLE

## Mission du programme d'insertion professionnelle

Intégrer efficacement le nouveau personnel enseignant dans nos établissements

## Vision

L'ensemble du personnel de la CSMV 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'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 retenir 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 co-développement
  - 1.4 Rencontre d'information
- 2.0 Impliquer les directions d'établissement dans le processus
- 3.0 Tenir à jour le programme de mentorat
  - 3.1 Formation pour les mentors
  - 3.2 Définition des rôles
- 4.0 Favoriser l'engagement des stagiaires
- 5.0 Faciliter l'intégration des enseignants sans qualification légale
  - 5.1 Formation et accompagnement
- 6.0 Accueillir les enseignants formés hors Québec
  - 6.1 Formation et accompagnement

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

#### LE VOLET DU MENTORAT

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

Les objectifs du mentorat sont :

- Fournir aux établissements d'enseignement un cadre de référence en moyens 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'appropriier 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

#### 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, 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, 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.

#### Membres de l'équipe-école :

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

#### Le mentoré

- **S'engager dans une démarche d'insertion professionnelle** en participant au séminaire du Centre de services scolaire, etc.
- **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**

Le mentor – pour enseignant de formation initiale	Le mentor – pour enseignant de formation hors Québec et enseignant sans qualification légale	Le mentor – pour cohorte (4 enseignants) pour enseignants sans contrat (suppléance)
<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>❑ <b>Soutenir le mentoré</b> dans le développement des compétences requises à la pratique du travail;</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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ <b>Accueillir les mentorés</b> en les informant des activités communes d’une école, des dates limites (bulletins, etc.) et les événements à venir (colloques, formation, etc.);</li> <li>❑ <b>Aider, guider, soutenir et conseiller</b> les mentorés dans le développement des compétences requises à la pratique du travail;</li> <li>❑ <b>Offrir du soutien pédagogique</b> en les informant sur les ressources disponibles et en leur donnant de la rétroaction directe, utile et constructive;</li> <li>❑ <b>Sécuriser les mentorés</b> en leur <b>offrant du soutien émotionnel (gestion du stress)</b>;</li> <li>❑ <b>Servir de modèle aux mentorés</b> en les recevant en observation dans sa classe et/ou en allant observer les mentorés en classe pour comprendre leur pratique</li> </ul>

## INSERTION PROFESSIONNELLE

Le mentor – pour enseignant de formation initiale	Le mentor – pour enseignant de formation hors Québec et enseignant sans qualification légale	Le mentor – pour cohorte (4 enseignants) pour enseignants sans contrat (suppléance)
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Offrir du soutien pédagogique 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;</li> <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>classe pour comprendre sa pratique d'enseignement;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Diriger le mentoré vers les ressources appropriées lorsque le besoin se présente;</li> <li>❑ Rencontrer, <b>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 ou de consolider ses habiletés professionnelles;</li> <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 » : implication/participation, vie sociale, etc.</b></li> </ul>	<p>d'enseignement (selon les disponibilités du mentor et l'intérêt des mentorés);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Diriger les mentorés vers les ressources appropriées lorsque le besoin se présente;</li> <li>❑ Rencontrer, <b>une fois par mois</b>, la cohorte de mentorés concernant leur pratique d'enseignement, leur gestion de classe, leur planification, leur façon de gérer les rencontres avec les parents, etc., en vue de développer ou de consolider leurs habiletés professionnelles;</li> <li>❑ Convenir d'une entente avec les mentorés sur les modalités de fonctionnement.</li> <li>❑ <b>Rendre la culture institutionnelle explicite.</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>

## INSERTION PROFESSIONNELLE

Le mentor – pour enseignant de formation initiale	Le mentor – pour enseignant de formation hors Québec et enseignant sans qualification légale	Le mentor – pour cohorte (4 enseignants) pour enseignants sans contrat (suppléance)
	S'engager pour <u>un an</u> dans une démarche de développement professionnel du mentor offerte par le Service des ressources éducatives.	



## INSERTION PROFESSIONNELLE

\*\* 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 :**

- 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.

### **Les directions d'établissement et les mentors 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**

Nouvel enseignant	Enseignant sans qualification légale d'enseigner
<p>Un montant de deux cents vingt-cinq dollars (225 \$) 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 (une journée pour une demi-année), durant l'année scolaire où elle a été acquise.</p>	<p>Un montant maximum de 450 \$ 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 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.

Le mentoré peut bénéficier du programme pendant une période maximale de 10 mois.

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 :**

La compensation est versée en argent (225 \$), à moins d'une entente particulière avec la direction du centre.

LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR ÊTRE MENTOR

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"/> 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 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>

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

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	Enseignant sans qualification légale d'enseigner
<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 40% de tâche ayant moins de 3 ans d'expérience (pour un % de tâche inférieur, 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-école :</b></p> <p>1 (un) mentor pour 1 (un) mentoré.</p> <p>Vise l'enseignant sans qualification légale qui obtient un contrat de plus de 40% (pour un % de tâche inférieur, 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> <p><b>Mentor-cohorte :</b></p> <p>1 (un) mentor pour 4 à 5 (quatre à cinq) mentorés</p> <p>Vise les enseignants sans qualification légale qui effectuent seulement de la suppléance ou qui ont un contrat de moins de 40%.</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 3 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).

## INSERTION PROFESSIONNELLE

### 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.


### **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 13 octobre 2020

Révisé pour l'année scolaire 2020-2021

MNL

  
Caroline Manseau, vice-présidente  
Syndicat de Champlain

  
Marie-Noëlle Lefebvre, directrice adjointe  
Services des ressources humaines

## CHEF DE GROUPE

# ANNEXE

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

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

- 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.

- 1 **Le texte souligné s'applique au secteur de la formation professionnelle seulement.**

## ANNEXE (suite)

### 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 :



## INSERTION PROFESSIONNELLE

- 
- 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.