



## **POLITIQUE DE SÉLECTION ET D'ENGAGEMENT DES ENSEIGNANTS**

<b>Adoption :</b>  Résolution XXIV du Conseil provisoire de la CSDM du 3 juin 1998	<b>Modification :</b>
---	-----------------------

### **1- OBJECTIF**

Prendre les mesures pour effectuer le recrutement interne et externe, ainsi que l'embauche du personnel enseignant le plus compétent possible.

### **2- PRINCIPES**

La CSDM veut s'appuyer sur les principes suivants:

#### **2.1 Constitution d'un bassin de candidats**

Un bassin des meilleurs candidats disponibles sera maintenu à la disposition des directeurs d'école; le nombre des candidats sera établi à partir de l'évaluation des besoins.

#### **2.2 Diversification des sources de recrutement**

Les sources de recrutement seront diversifiées. Cependant, les postes vacants seront comblés par des suppléants occasionnels, lorsque ce personnel sera jugé aussi qualifié que celui de l'extérieur.

#### **2.3 Mode de sélection des candidats s'appuyant sur l'identification de critères de succès pour l'accomplissement des tâches d'enseignant**

La sélection des candidats les mieux qualifiés sera fondée sur l'analyse de leurs réalisations scolaires, professionnelles et parascolaires, à l'aide d'un guide d'entrevue constitué de critères de capacité exigés dans une tâche d'enseignement. Ces critères seront développés sous forme de comportement de réussite ou d'échec.

### 3- APPLICATION DE LA POLITIQUE

Cette politique s'appliquera au moyen des trois mesures suivantes:

#### 3.1 Constitution d'un bassin

- 3.1.1 Le bassin est constitué d'enseignants répartis par champ d'enseignement et par discipline, s'il y a lieu.
- 3.1.2 Le nombre d'enseignants par champ et par discipline dépend de l'expérience des années précédentes, ainsi que de certaines données prévisionnelles, telles que les clientèles prévues complétées par des données factuelles comprenant la diminution ou l'augmentation du nombre d'élèves par cycle et les congés à temps plein et à temps partiel.
- 3.1.3 La liste officielle d'admissibilité en vigueur le 1er juillet est valable pour trois années scolaires consécutives, à moins d'une évaluation négative. Les suppléants ayant reçu des évaluations positives au cours des trois années scolaires demeureront sur la liste même après trois ans.

Lors d'une évaluation négative, le dossier sera étudié par le Service des ressources humaines, en collaboration avec la direction de l'école et le directeur du regroupement concerné. La décision de maintenir ou d'enlever la personne sur la liste dépendra:

- de la nature et du degré de déficience des motifs invoqués;
- des caractéristiques du milieu où a oeuvré l'enseignant(e);
- des évaluations antérieures ainsi que des possibilités de réaffectation dans des postes où les chances de succès seront plus favorables;

Pour l'enseignant(e) dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité et qui doit fournir une deuxième ou une troisième évaluation, la direction de l'école pourra procéder à l'évaluation sur le formulaire abrégé d'évaluation.

- 3.1.4 Le Service des ressources humaines peut, en tout temps, effectuer un concours en vue de constituer une liste officielle d'admissibilité dans une discipline où une telle liste n'existe pas; si une telle liste existe

déjà, ce mécanisme est déclenché, compte tenu des données prévisionnelles ou factuelles mentionnées en 3.1.2.

- 3.1.5 Une personne qui refuse plusieurs fois un poste dans un champ ou une discipline pour lequel elle a été sélectionnée pourrait voir son nom retiré du bassin. Au préalable, elle devra avoir été informée des conséquences de ses refus.
- 3.1.6 Dès qu'un poste à temps plein ou à temps partiel est définitivement vacant, ou dès qu'un poste est créé, la direction du regroupement complète une demande de personnel et propose un(e) enseignant(e) dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité. Toutefois, dans le cas d'un poste à temps partiel, si aucun enseignant de la liste ne répond aux exigences du poste à combler, la direction du regroupement propose alors, s'il en existe, un enseignant légalement qualifié.

Dès qu'un poste à temps plein ou à temps partiel est temporairement vacant pour cause de promotion, de congé ou de maladie prévisible (trois mois et plus), la direction de l'école complète une demande de suppléant à contrat en proposant un(e) enseignant(e) dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité.

Si aucun(e) enseignant(e) de la liste ne répond aux exigences du poste à combler, la direction de l'école propose alors, s'il en existe, un(e) enseignant(e) légalement qualifié(e). La direction du regroupement approuve ou refuse la demande et la transmet au Bureau des services au personnel enseignant.

Sur réception de la demande, le Bureau des services aux enseignants amorce le processus d'engagement en tenant compte des mécanismes de la sécurité d'emploi et de la certification des maîtres.

- 3.1.7 Pour les champs d'enseignement où il y a des difficultés majeures à recruter des candidat(es) détenant une qualification légale pertinente à la matière d'enseignement, on doit:
- procéder à la sélection de suppléant(e)s légalement qualifié(e)s sur la base de l'expérience jugée pertinente par la Commission pour des champs spécifiques d'enseignement déterminés par la Commission;
  - offrir à ces suppléant(e)s un contrat de type temps partiel ou suppléance à contrat;
  - exclure pour ces suppléant(e)s toute possibilité de contrat régulier à temps plein, tacitement reconductible.

De plus, le Sous-comité des affaires administratives identifiera les champs concernés au début du second semestre de chaque année et l'étape de l'évaluation des suppléant(e)s occasionnels(les) de ces champs par les directions ne sera plus exigée obligatoirement comme pré-requis à une candidature à la liste d'admissibilité à des contrats (dans le cas où ils (elles) ne satisfont pas au point 3.3.5).

Suite à la réussite du test de français et de l'entrevue de sélection, la signature de contrats par ces enseignant(e)s et leur assignation à des postes spécifiques seront effectuées uniquement après que la liste d'admissibilité sera épuisée.

3.1.8 Exceptionnellement et sous réserve de la qualification légale, les directeurs(trices) d'école pourront demander au Service des ressources humaines l'autorisation d'évaluer un candidat qui n'a pas fait 20 jours consécutifs de suppléance dans une même école s'il possède une expérience pertinente.

3.1.9 Un test écrit sur la connaissance de la langue française sera administré à tout(e) nouveau(elle) candidat(e).

Un(e) candidat(e) n'ayant pas obtenu une note minimale de 0,75 à l'administration de ce test sera automatiquement éliminé(e) et son nom ne pourra pas apparaître sur la liste d'admissibilité.

3.1.10 Les candidat(e)s qui ont été refusé(e)s à la fin du processus de sélection ne pourront être éligibles de nouveau qu'une seule fois et ce, après une période de trois (3) ans à compter de la date du refus.

### 3.2 Recrutement des enseignants

En vue de constituer le bassin d'enseignants requis dans un champ ou dans une discipline, le Bureau des services au personnel enseignant fera d'abord appel aux suppléants occasionnels.

Si le nombre de candidats admissibles n'est pas deux fois plus élevé que le nombre des besoins d'enseignants dans ce champ ou dans cette discipline, un appel sera fait à l'extérieur de la Commission par la voie des journaux.

### 3.3 Sélection des enseignants

3.3.1 Le but de la sélection est de recueillir toute l'information nécessaire en vue de prédire le succès ou l'insuccès des candidats en présence.

3.3.2 La condition d'admissibilité au concours est la qualification légale qui peut prendre la forme du brevet d'enseignement, du permis d'enseigner

ou de l'autorisation provisoire d'enseigner. Les conditions de délivrance de l'autorisation provisoire sont:

- en général, pour les matières ou disciplines "académiques" : le diplôme universitaire de 1er cycle.
- pour les disciplines de formation professionnelle:
  - soit un DEC (professionnel) ou un diplôme de technicien (ou un diplôme équivalent);
  - soit un certificat d'études secondaires professionnelles ou un certificat d'école (ou l'équivalent)  
et  
une expérience industrielle pertinente d'au moins trois ans  
et  
une attestation de compétence dans l'exercice du métier ou de la profession.

3.3.3 Le processus de sélection est constitué:

- du formulaire d'application;
- des références;
- de l'entrevue;
- de l'examen médical.

3.3.4 Le formulaire d'application fait état de la formation, de l'expérience, des réalisations et est accompagné des pièces justificatives de la qualification légale.

3.3.5 Chaque formulaire d'application devra être suivi d'une ou de plusieurs appréciations des directions d'école où la personne a enseigné plus de 20 jours ouvrables consécutifs.

A compter de l'année 1989-1990, un(e) étudiant(e) finissant(e) ayant effectué un stage au cours de sa dernière année en formation des maîtres dans une même école de la CSDM, pourra demander à la direction de l'école une appréciation en vue de soumettre sa candidature à la liste d'admissibilité.

3.3.6 L'appréciation des directions pourra varier de 0,20 à 0,75 dans la décision, compte tenu du nombre d'appréciations (maximum 4) et de la durée (plus ou moins de cent jours). Si l'appréciation ou le total des appréciations des directions d'école est inférieur à 0,60, le (la) suppléant(e) sera refusé(e) à l'entrevue.

- 3.3.7 Les comités d'entrevue du personnel enseignant seront formés d'une direction d'école et d'un conseiller pédagogique.
- 3.3.8 Le profil des candidats sera analysé par une entrevue structurée visant à obtenir des informations sur les réalisations touchant son vécu scolaire, ses expériences professionnelles, ses expériences parascolaires.
- 3.3.9 Les critères d'aptitude des candidat(e)s sont fondés notamment sur:
- les programmes;
  - les stratégies pédagogiques;
  - l'évaluation;
  - la communication et l'animation;
  - le travail d'équipe, les relations interpersonnelles et l'équilibre émotif;
  - la motivation et le dynamisme;
  - l'adhésion aux objectifs de l'institution.
- 3.3.10 La note de passage est fixée à 0,75 du total des appréciations des directions d'école et du comité de sélection.
- Une note de 0,90 sera considérée comme exceptionnelle et pourra permettre à un(e) candidat(e) d'accéder à un poste régulier à temps plein.
- 3.3.11 Les candidat(e)s retenu(e)s devront se soumettre à un examen médical approuvé par le médecin de la Commission, à moins qu'un tel examen ait eu lieu récemment, conformément à la procédure de santé établie par le Bureau de santé et sécurité.