

PLAN STRATÉGIQUE

BULLETIN
DÉCEMBRE 2007
VOLUME 1 - NUMÉRO 1

en action 2006 2009

5 ORIENTATIONS > 1_ ACCROÎTRE LA QUALIFICATION DES ÉLÈVES > 2_ DÉVELOPPER LA GESTION ÉTHIQUE > 3_ PROMOUVOIR VIVRE ENSEMBLE > 4_ AMÉLIORER LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE > 5_ ASSURER LA RELÈVE

12 OBJECTIFS > Augmenter le taux de diplomation des élèves > Atteindre une proportion de 20 % d'élèves âgés de moins de 20 ans en formation professionnelle > Assurer la formation du personnel d'encadrement en éthique et gouvernance > Sensibiliser le personnel et la communauté éducative à la gestion éthique > Favoriser une meilleure compréhension des expressions et coutumes culturelles entre le personnel, les élèves et leurs parents > Diminuer la violence dans les établissements > Développer le goût des élèves à prendre soin de leur santé > Augmenter les taux de réussite aux épreuves de français (secteur des jeunes) > Augmenter les taux de réussite aux épreuves de français (formation générale des adultes) > Accroître la vigilance du personnel à l'égard de la qualité de la langue > Développer des programmes de recrutement pour les professionnels et les enseignants en formation professionnelle > Faciliter l'intégration des nouvelles directions d'établissement dans leurs fonctions

3 AXES D'INTERVENTION > RENOUEAU PÉDAGOGIQUE



PARTENARIAT



FORMATION PROFESSIONNELLE



DÉVELOPPER LA GESTION ÉTHIQUE_2

> Sensibiliser le personnel et la communauté éducative à la gestion éthique.



Au-delà de la transmission des connaissances

Treize des 30 employés issus de tous les niveaux hiérarchiques (personnel enseignant, professionnel non enseignant, de direction et de soutien) qui ont fait partie des groupes de formation-réflexion éthique de l'automne 2005 ont été réunis afin de réfléchir sur le développement d'une approche collective de sensibilisation à la gestion éthique. L'exercice était piloté par l'éthicien René Villemure, avec la participation d'Yves Sylvain, directeur général. Les membres du groupe ont témoigné de l'impact de la démarche de formation-réflexion sur leur vie professionnelle. Tous s'entendent : la gestion éthique est une approche complexe, mais appliquée dans l'action, elle prend tout son sens. D'où la nécessité, ont-ils convenu, d'aller au-delà de la transmission de connaissances, au profit de la mise en place de communautés de pratique, cercles de répondants ou autres, afin de favoriser l'adaptation des principes de la gestion éthique aux réalités des milieux. À suivre.

Pour information : geneviève.hotte@csmb.qc.ca

Le test de la réalité

Seize représentants de quatre organisations syndicales - Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal (SEOM), Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau (SEPB), Syndicat des professionnels et professionnelles de l'Ouest de Montréal (SPPOM) et Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) - ont passé deux jours en compagnie de l'éthicien René Villemure afin de recevoir une formation portant sur les principes de la gestion éthique et sur leur application, à la CSMB, à partir de *Mission, ambition, valeurs*. Tous conviennent d'emblée qu'il s'agit là de « belles valeurs », de « belles balises », « d'outils intéressants pour décider avec justesse dans l'incertitude », « d'une démarche qui définit le sens à donner collectivement, aux mots » et « d'une démarche qui rappelle que les décisions qui nous confrontent tous les jours exigent réflexion ». Bref, comme partout où passe M. Villemure, l'adhésion pointe aisément... « Reste à passer au test de la réalité » tiennent à préciser les représentants syndicaux.

Pour information : geneviève.hotte@csmb.qc.ca

PROMOUVOIR VIVRE ENSEMBLE_3

- > Favoriser une meilleure compréhension des expressions et coutumes culturelles entre le personnel, les élèves et leurs parents.



Mission possible !

Le tout nouveau Comité d'internationalisation, composé de directions et d'employés, tant des établissements que des services, a lancé son feuillet *L'internationalisation de l'éducation à la CSMB – Pour mieux vivre ensemble au 21^e siècle* de même qu'un diaporama, *L'internationalisation : une mission possible !* Les deux outils, diffusés et mis à la disposition de toute la communauté éducative et administrative, visent à démythifier le concept de l'internationalisation (« qui concerne chaque établissement, chaque service, chaque direction, chaque membre du personnel ») et à fournir une multitude d'idées, en prenant appui sur des projets déjà réalisés. Un avis de recherche a également été lancé, afin de constituer un réseau d'agents de liaison qui assurera des liens de communication entre le Comité et les écoles, les centres et les services.

Pour information : manon.ostiguy@csmb.qc.ca, marthe.blondin@csmb.qc.ca, louise.paiement@csmb.qc.ca, charles.vien@csmb.qc.ca, dominic.vezina@csmb.qc.ca, sylvie.roy@csmb.qc.ca, sylvie.chartrand@csmb.qc.ca, genevieve.turcot@csmb.qc.ca, genevieve.hotte@csmb.qc.ca, jacques.ledoux@csmb.qc.ca, rejean.hudon@csmb.qc.ca, wojtekwinnicki@csmb.qc.ca

Une approche ouverte et construite

Sur fond d'accroissement des demandes et d'intensification du débat, le Secrétariat général a développé une approche construite en matière d'accommodement raisonnable. Elle prend appui sur le cadre juridique tout en s'inspirant de l'approche citoyenne, dans un esprit d'objectivité, d'ouverture mutuelle et de recherche de consensus. Les acteurs aux prises avec une problématique y sont invités à donner préséance aux éléments factuels plutôt que de laisser les perceptions, la confusion et l'aléatoire dominer. Ainsi, un demandeur d'accommodement doit formuler sa demande par écrit en établissant l'existence de la pratique en jeu (selon une interprétation religieuse raisonnable et objective), la sincérité de sa croyance et la manière dont la règle en place nuit à la pratique en jeu. L'analyse rigoureuse de faits favorise l'élaboration de consensus mutuellement consentis. Au nombre des éléments considérés : la vulnérabilité, la socialisation et le développement des jeunes élèves.

Pour information : marie.josee.villeneuve@csmb.qc.ca

ACCROÎTRE LA QUALIFICATION DES ÉLÈVES_1

- > Augmenter le taux de diplomation des élèves.



Élèves handicapés, en difficulté ou à risque : bilan des pratiques et des ressources

La réalisation du bilan diagnostique concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) et les élèves à risque s'est mise en marche avec le dépôt d'un plan de travail, dont la coordination est assumée par Maude Beaulé, direction d'établissement libérée à cet effet. Le mandat est le suivant : dresser un bilan des pratiques et des ressources et procéder à l'analyse du tout afin de présenter, en juin, aux fins de consultation, un rapport, un plan triennal et une proposition de travail pour 2008-2009. Ce vaste et ambitieux projet sera mené en association avec l'ensemble des partenaires de la communauté éducative, en incluant le recours ponctuel à des « sages » externes. La démarche proposée repose sur la mise en place de comités de pilotage et d'experts et de groupes de travail (conseil) et de réflexion (en fonction de la clientèle).

Pour information : maude.beaule@csmb.qc.ca

- > Atteindre une proportion de 20 % des élèves de moins de 20 ans inscrits en formation professionnelle.



Exploration professionnelle : état de situation et projets-pilotes

Le développement d'une approche orientante et d'un programme d'exploration professionnelle à l'intention des élèves du secondaire (fréquentant les écoles et les centres d'éducation des adultes) et du 3^e cycle du primaire s'est enclenché. La coordination de ce vaste chantier est assumée par Andrée Marquis, direction d'établissement libérée à cet effet. Le mandat est le suivant : établir, pour diffusion en mars, un état de situation au regard des perceptions et des pratiques en matière d'approche orientante, d'exploration professionnelle et de formation professionnelle; élaborer un cadre de référence provisoire; mettre en place un programme expérimental; et mettre en place, pour mai-juin, des projets-pilotes au sein de deux écoles secondaires et deux écoles primaires. La démarche propose de tenir compte des rôles de chacun des acteurs de la communauté éducative au regard des parcours scolaires des élèves. Elle repose ainsi sur l'implication des intervenants des secteurs, tant jeunes qu'adultes, au sein de comités directeur et de pilotage et d'une table de concertation.

Pour information : andree.marquis@csmb.qc.ca

ASSURER LA RELÈVE_5

- > Développer des programmes dédiés de recrutement.



Accompagner le développement des jeunes

La pénurie de personnel professionnel non enseignant est une réalité. Une analyse de la situation à la CSMB (statistiques, mouvements de personnel, conditions d'emploi et marché, etc.) confirme que si elle s'exprime dans toutes les professions, elle se pose avec acuité du côté des psychologues, orthophonistes et psychoéducateurs. L'analyse révèle cependant que nous disposons d'atouts, sur lesquels il faut tabler. L'encadrement professionnel et la démarche de développement professionnel offerts à la CSMB nous distinguent de nos « concurrents », sur le marché des employeurs du réseau de l'éducation. S'ajoute le fait que notre réseau a également l'heur de séduire les jeunes professionnels en cela qu'il leur propose un défi professionnel stimulant et positif : accompagner le développement de jeunes. Fort de cette réflexion, le Service des ressources humaines entreprend sa tournée de promotion/recrutement dans les universités armé de tout nouveaux outils communicationnels qui clament bien haut, à l'intention des futurs diplômés : « *Marguerite-Bourgeoys, c'est mon choix ! – La qualité de vie, l'environnement pédagogique et les défis professionnels dont vous rêvez* ».

Pour information : luisa.barrette@csmb.qc.ca

BULLETIN
DÉCEMBRE 2007
VOLUME 1 - NUMÉRO 1

PLAN
STRATÉGIQUE
en action