



**CRDP**  
Montérégie • Estrie

**COOPÉRATIVE RÉGIONALE DE DÉVELOPPEMENT  
PROFESSIONNEL DE LA MONTÉRÉGIE ET DE L'ESTRIE**

**CADRE DE RÉFÉRENCE**

**2024-2025**

Dernière mise à jour : 12 septembre 2024

## TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations.....	3
Glossaire.....	4
Historique.....	5
Vision.....	7
Mission.....	7
Valeurs.....	7
Serment collectif.....	8
Principes directeurs.....	8
Axes d'intervention.....	9
Modalités de déploiement.....	9
Processus d'amélioration continue.....	10
Composition de la CRDP.....	12
Comité exécutif.....	13
Composition.....	13
Modalités.....	13
CoP de gestionnaires : Grand groupe des Services Éducatifs.....	14
Composition.....	14
Modalités.....	14
Comité de gestion des services complémentaires et de l'adaptation scolaire (CGSCAS).....	14
Déploiement de différentes communautés professionnelles (CoP).....	15
Diffusion des travaux.....	19
Activités de formation pour les CoP.....	20
Échéancier.....	20
Budget de la coopérative.....	22
ANNEXES.....	23
Annexe 1 : Projets stratégiques 2024-2027.....	24
Annexe 2 : Communautés de pratique en 2024-2025.....	27
Annexe 3 : Budget de l'année en cours.....	28

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>ASRSE</b>	Agent ou agente des services régionaux de soutien et d'expertise
<b>CRDP</b>	Coopérative régionale de développement professionnel
<b>BIM</b>	Banque d'instruments de mesure
<b>CAPS</b>	Compétences axées sur la participation sociale
<b>CE</b>	Comité exécutif
<b>CS</b>	Commission scolaire
<b>CSS</b>	Centre de services scolaire
<b>CGSCAS</b>	Comité de gestion des services complémentaires et de l'adaptation scolaire
<b>CGSÉ</b>	Comité de gestion des services éducatifs
<b>CoP</b>	Communauté professionnelle
<b>CP</b>	Conseiller ou conseillère pédagogique
<b>CVI</b>	Climat violence intimidation
<b>DAAP</b>	Difficultés d'apprentissage
<b>DAU</b>	Déficiência auditive
<b>DI</b>	Déficiência intellectuelle
<b>DL</b>	Déficiência langagière
<b>DMO</b>	Déficiência motrice et organique
<b>DPJ</b>	Direction de la protection de la jeunesse
<b>DV</b>	Déficiência visuelle
<b>FCSSQ</b>	Fédération des centres de services scolaires du Québec
<b>FGJ</b>	Formation générale des jeunes
<b>MEQ</b>	Ministère de l'Éducation
<b>MSSS</b>	Ministère de la Santé et des Services sociaux
<b>PEVR</b>	Plan d'engagement vers la réussite
<b>PFAE</b>	Parcours de formation axé sur l'emploi
<b>SRSS</b>	Service régional ou suprarégional de scolarisation
<b>TC</b>	Trouble du comportement
<b>TEVA</b>	Transition école vie active
<b>TDG</b>	Table des directions générales
<b>TRP</b>	Trouble relevant de la psychopathologie (santé mentale)
<b>TSA</b>	Trouble du spectre de l'autisme
<b>TES</b>	Technicienne ou technicien en éducation spécialisée

## GLOSSAIRE

### **CoP structurée de type projet stratégique**

Communauté professionnelle ayant comme objet de travail un enjeu issu des PEVR des centres de services scolaires et des commissions scolaires membres. Elle est composée d'intervenants délégués par les différents CSS ou CS et de partenaires externes de nos organisations.

### **CoP informelle de type réseautage**

Communauté professionnelle visant le codéveloppement, principalement des professionnelles/ professionnels, à partir d'échanges autour d'intérêts et de besoins communs pour réaliser leur mandat professionnel.

### **Cop soutenue de type nouvel encadrement**

Communauté professionnelle visant la réflexion et le développement d'outils, de démarches ou de documents permettant de répondre aux besoins identifiés, par les CSS et les CS, dans leur planification annuelle en prévision de la mise en place d'un nouveau programme, d'une nouvelle orientation ou d'un cadre de référence.

### **Groupe de la priorité 32**

Groupe composé d'intervenantes et d'intervenants en adaptation scolaire, responsables d'une clientèle d'élèves HDAA travaillant en collaboration, au niveau des tables nationales avec des agentes et des agents des services régionaux de soutien et d'expertise (ASRSE) dans un CSS ou une CS.

### **Mandats régionaux et nationaux**

Mandats pouvant provenir de la Table des directions générales, du groupe des gestionnaires des services éducatifs, du CGSCAS ou du MEQ pour notamment l'implantation de programmes

### **CoP des gestionnaires des services éducatifs et des services complémentaires et de l'adaptation scolaire**

Communauté professionnelle des gestionnaires regroupée afin de répondre aux enjeux prioritaires soulevés dans les régions de la Montérégie et de l'Estrie et qui se développe professionnellement avec leurs pairs en réfléchissant à leur leadership entourant ces enjeux.

### **Participante et participant**

Professionnelle ou professionnel choisi pour leur expertise leur intérêt; à l'occasion, il peut s'agir d'un gestionnaire, d'un membre du personnel enseignant ou d'une ou d'un technicien en éducation spécialisée. Cette personne s'implique dans le développement des travaux menés par les différentes communautés de pratique.

**Partie prenante**

Personne de l'interne ou de l'externe qui participe à une communauté de pratique afin de contribuer à l'atteinte de l'objectif SMART d'un enjeu identifié dans les plans d'engagement vers la réussite (PEVR) des CSS et CS de la Montérégie-Estrie.

**Responsable-gestionnaire**

Gestionnaire qui dirige les actions menées par une CoP de projet stratégique afin que celles-ci atteignent les objectifs fixés.

**Répondant-personnel professionnel**

Professionnelle ou professionnel qui établit le lien entre le responsable- gestionnaire et les membres de la CoP.

## HISTORIQUE

La Coopérative régionale de développement pédagogique (CRDP) est née en 1978 d'une initiative des directions générales de la Montérégie. Au fil des années, toujours chapeautées par la Table des directions générales, les actions développées par la Coopérative ont permis développer une riche concertation au niveau régional. Les différents comités et groupes de travail ont réalisé des travaux et élaboré des productions de qualité. La coopérative est maintenant reconnue, au niveau de la province, pour l'engagement et le développement professionnel de ses membres ainsi que pour ses productions visant à soutenir les écoles pour la réussite éducative des élèves.

*En 2014-2015, à la suite de l'abolition des directions régionales, du non-renouvellement des services régionaux en Montérégie et face à des constats sur le fonctionnement de la structure en place depuis 1978, le comité exécutif, en concertation avec la Table des directions générales, révisé de façon importante l'organisation de la CRDP.*

L'Estrie se joint à la coopérative en 2021-2022. Depuis, la CRDP Montérégie-Estrie a soulevé différents enjeux, notamment la mutualisation de services au niveau régional, le développement professionnel des cadres et du personnel professionnel des CSS et des CS en fonction des pratiques probantes et prometteuses issues de la recherche, la coordination des écoles à mandat régional et des services suprarégionaux, le développement de la culture de données.

Enfin, en 2022-2023, en concordance avec la réécriture des plans d'engagement vers la réussite (PEVR), le fonctionnement de la CRDP a été revu. Des ressources en gestion et en secrétariat, des groupes de travail et de collaboration sont ajoutés. L'écriture de la mission, de la vision, des valeurs et de l'engagement a permis de réorienter les actions de la CRDP. La coopérative est maintenant axée sur le développement professionnel plutôt que sur le développement pédagogique. En juin 2024, le lancement est fait dans tous les CSS/CS. Trois types de groupes de travail émergent de ces orientations : communautés informelles de type réseautage, communautés soutenues de type nouvel encadrement et communautés structurées de type projet stratégique. Un descriptif de chacune de ces communautés sera présenté dans une section ultérieure de ce document.

L'ensemble de ces communautés de pratique (CoP) partage les objectifs généraux suivants :

- permettre la communication entre les gestionnaires exerçant une même fonction envers des préoccupations communes ;

- coordonner l'ensemble des activités reliées à la planification et l'évaluation, à la détermination de mandats spécifiques et au suivi des travaux des CoP;
- favoriser le développement et l'amélioration du réseau scolaire par des activités structurées se rapportant à l'un ou l'autre des champs d'activités des centres de services et des centres de services scolaires et des commissions scolaires;
- identifier des stratégies d'intervention en vue de régler des problèmes communs de gestion scolaire et proposer, à qui de droit, des solutions à ces problèmes;
- développer une culture collaborative entre les CSS et les CS de la Montérégie-Estrie pour les pratiques de gestion et les orientations pédagogiques issues de la recherche.

## VISION

Reconnus comme chefs de file au Québec pour la professionnalisation de leur personnel scolaire, les gestionnaires et le personnel professionnel de la coopérative régionale de développement professionnel influencent, grâce à leur collaboration exemplaire, l'ensemble des acteurs dans le but de favoriser la réussite éducative des élèves par la mise en œuvre de pratiques efficaces, innovantes et inclusives.

## MISSION

La coopérative régionale de développement professionnel de la Montérégie-Estrie est un réseau regroupant les gestionnaires et le personnel professionnel des services éducatifs des centres de services scolaires et des commissions scolaires. Ensemble, ils conjuguent leur expertise pour se développer professionnellement et pour soutenir leur organisation afin de favoriser la réussite éducative des élèves, notamment par un développement professionnel du personnel et par des pratiques efficaces, innovantes et inclusives.

## VALEURS

### **DÉFINITION - COLLABORATION**

Pour les membres de la CRDP, la collaboration est un processus interactionnel impliquant la contribution volontaire de gestionnaires et du personnel professionnel pour une période déterminée visant l'atteinte d'un objectif commun. L'engagement de ces personnes génère de l'interdépendance pour l'atteinte de cet objectif. En communiquant pour créer et agir, les membres de la CRDP développent ainsi leur compétence à collaborer, ce qui favorise leur développement professionnel.

### **MANIFESTATIONS DE LA COLLABORATION**

- Respect des normes de fonctionnement établies par le groupe
- Réflexion et construction à partir des priorités établies par la CRDP
- Présence aux différentes activités
- Partage des idées, des documents, des ressources et des tâches à réaliser
- Écoute avec une ouverture bienveillante
- Confrontation des idées et des opinions
- Recherche du consentement plutôt que du consensus
- Utilisation des différends comme levier d'apprentissage
- Régulation des pratiques collaboratives

### **DÉFINITION - INNOVATION**

Pour les membres de la CRDP, la valeur d'innovation en éducation sous-tend qu'un processus délibéré de transformation des pratiques est mis en place. Issue d'un besoin ou d'un problème à régler, cette nouveauté curriculaire, pédagogique ou organisationnelle vise à améliorer de manière durable, transférable et mesurable un produit, une technologie, un dispositif institutionnel, une approche, une démarche ou un environnement d'apprentissage. L'innovation peut émerger de l'expérience vécue par des praticiennes ou des praticiens et des connaissances issues de la recherche.

### **MANIFESTATIONS DE L'INNOVATION**

- Identification des zones de force et de vulnérabilité
- Ouverture aux idées, aux procédés, aux propositions
- Recherche constante d'amélioration par l'optimisation des processus et par les propositions liées aux connaissances issues de la recherche
- Accord des temps de réflexion ainsi qu'un droit à l'erreur
- Importance accordée à la créativité, au courage et à l'audace dans les propositions
- Promotion des pratiques validées par la recherche et par le savoir expérientiel
- Détermination des cibles à atteindre en se dotant de mécanismes de régulation et en s'appuyant sur ceux-ci pour valider le progrès par des indicateurs.

### **DÉFINITION - ENGAGEMENT**

Pour les membres de la CRDP, l'engagement représente la décision de chacun des gestionnaires et du personnel professionnel de contribuer activement par leur expertise aux travaux, aux réflexions et aux échanges dans les différents groupes de la coopérative. Tout en se ralliant autour d'un consentement, l'engagement s'exprime par une posture d'écoute et d'appréciation de la diversité des points de vue.

### **MANIFESTATIONS DE L'ENGAGEMENT**

- Respect des normes de fonctionnement
- Préparation aux rencontres et réalisation des suivis nécessaires
- Adhésion à l'objectif commun
- Démonstration de son enthousiasme durant les rencontres afin de contribuer à un climat de travail positif
- Participation active par l'expression de ses idées, l'écoute des autres et le questionnement
- Partage de ses ressources internes et externes et offre de son soutien
- Bienveillance et évitement de jugement envers les membres en considérant leurs besoins et leur point de vue
- Identification des enjeux et contribution par ses ressources pour les dénouer
- Régulation lors des rencontres pour optimiser le fonctionnement de celles-ci.

## **SERMENT COLLECTIF**

Nous nous engageons à participer activement, à collaborer et à mettre en commun notre expertise pour innover en plaçant au centre de nos préoccupations, de nos décisions et de nos actions, tous les élèves afin de soutenir leur inclusion et leur réussite éducative.

## **PRINCIPES DIRECTEURS**

- 1) Élaborer un plan d'action concerté, avec des objectifs SMART, issu d'un processus de priorisation (Kaizen) en cohérence avec les enjeux issus des PEVR et appuyé par la culture de données.
- 2) Assurer la collaboration et la synergie entre les différentes CoP et les parties prenantes en s'appuyant sur nos valeurs.
- 3) Faire la promotion des pratiques efficaces (connaissances issues de la recherche).
- 4) Adopter une posture souple, adaptable pour faire face à la diversité des éléments soulevés, à la non-linéarité du plan d'action, à l'hétérogénéité des acteurs, et à l'émergence de nouveaux enjeux ou besoins.



- 5) Utiliser des modalités diverses, mais un langage commun en fonction de ce qui est au service des CoP.
- 6) Assurer une vigie systématique pour les clientèles plus vulnérables.
- 7) S'engager activement avec les différents partenaires ou organismes pour impulser l'atteinte de nos objectifs.

## AXES D'INTERVENTION

### LEADERSHIP

- Exercer un leadership dans son développement professionnel et dans un projet à mener en groupe.

### DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Soutenir le développement professionnel des différents acteurs de la CRDP et des personnes accompagnées dans les CSS/CS.

## MODALITÉS DE DÉPLOIEMENT

Le Comité de gestion des services éducatifs (SGSC) et le Comité de gestion des services complémentaires et de l'adaptation scolaire (CGSCAS), ont réalisé un processus de priorisation régionale en fonction des plans d'engagement vers la réussite des CSS et CS de la Montérégie-Estrie. Cette priorisation a permis de dégager les grands projets stratégiques à mener jusqu'en 2027 sur 7 enjeux majeurs pour les deux régions : les transitions, l'inclusion, l'immigration et les élèves allophones, les EHDA, la réussite en lecture, écriture et mathématique ainsi que le bien-être. Un objectif transversal est aussi proposé : le transfert et la pérennité des projets développés. (Objectifs pour chacun des projets stratégiques à l'annexe 1).

FRANÇAIS LIRE ET ÉCRIRE  	LA NUMÉRATIE  	LES EHDA  	IMMIGRATIONS ET ÉLÈVES ALLOPHONES  
INCLUSION  	TRANSITIONS  	BIEN-ÊTRE  	TRANSFERT ET LA PÉRENNITÉ DES TRAVAUX RÉALISÉS EN CoP  

## PROCESSUS D'AMÉLIORATION CONTINUE

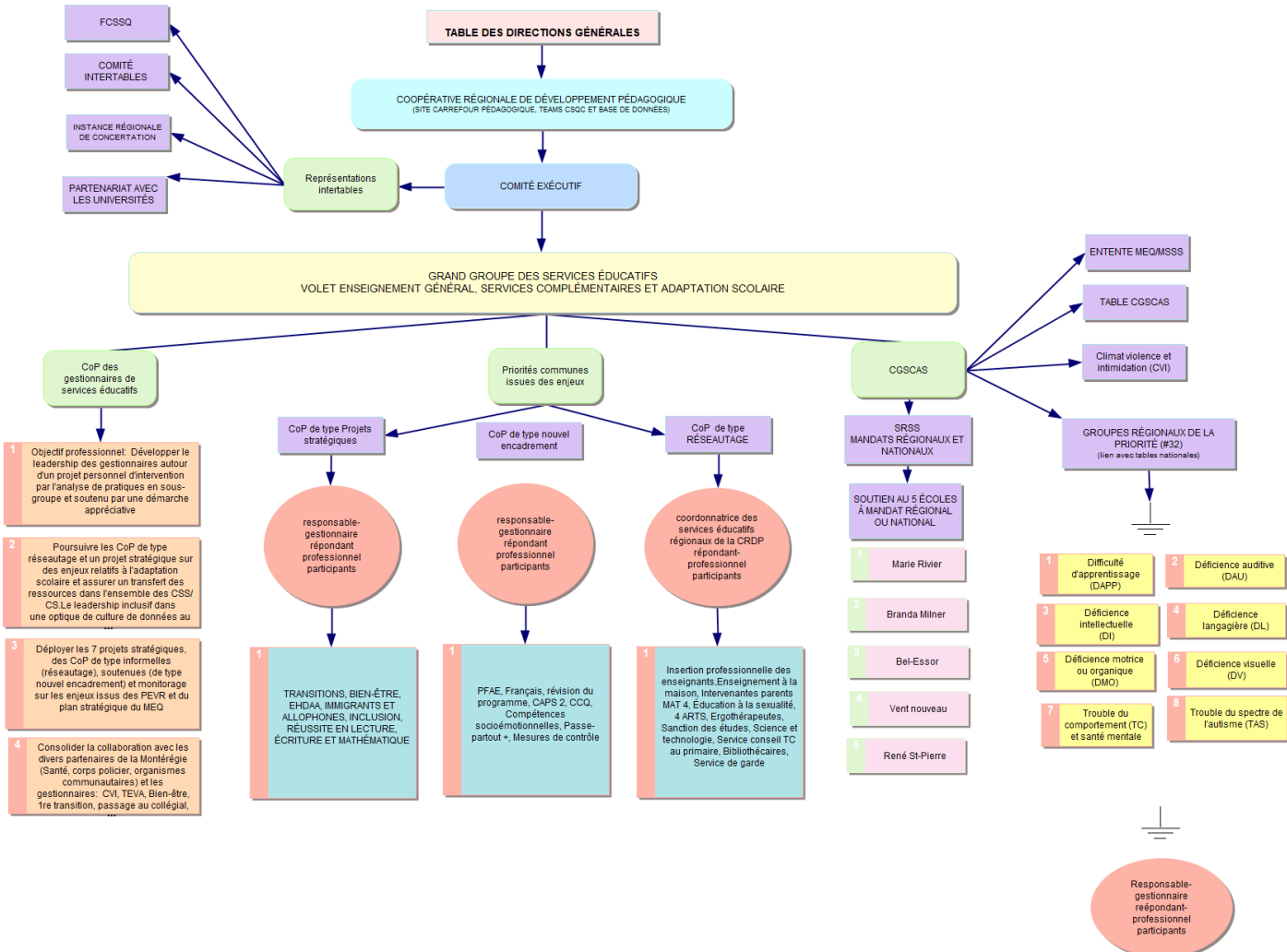
À chacune des rencontres des participantes et des participants aux projets stratégiques, à la mi-année et à la fin d'année pour les autres communautés de pratique, un temps d'arrêt favorisant la réflexion permettra d'ajuster les actions afin de valider si les modalités et les objectifs sont toujours pertinents.

Un tableau de pilotage et des bilans de mi-année et de fin d'année ainsi que des grilles seront analysés pour soutenir l'actualisation de nos valeurs et soutenir la réflexion. Ce processus de régulation, en continu, assurera une vigilance constante au niveau de la mise en œuvre du plan d'action régional. Il permettra aussi de faire les ajustements nécessaires selon l'émergence d'enjeux en cours de déploiement des CoP en considérant l'interinfluence, l'interdépendance des objets travaillés simultanément par d'autres organisations ou CoP de la région.

Outils	Modalités
<b>Tableau de pilotage pour les projets stratégiques</b>	<p>Concordance entre les résultats souhaités, les impacts attendus et le processus en cours. Les résultats souhaités et impacts attendus et le processus en cours.</p> <p><a href="#">Gabarit du projet stratégique et plan d'action</a></p>
<b>Bilan de mi-année et de fin d'année</b>	<p>Chacune des CoP élabore son bilan de mi-année et de fin d'année en lien avec son plan d'action. L'ensemble des bilans est déposé au CE de la CRDP pour permettre la régulation du plan d'action régional. Pour ce faire, les CoP disposent d'un canevas commun, acheminé par la coordonnatrice des services éducatifs régionaux. Considérant l'interdépendance et l'interinfluence entre certaines CoP, cette étape permet de réguler et d'organiser la suite des choses, notamment les actions à mener pour l'année suivante en considérant l'ensemble de la structure de la CRDP et non sous l'angle d'une CoP.</p>
<b>Critères d'évaluation</b>	<p>Pour les participantes et les participants de la priorité 32-ASRSE, voici <b>les critères retenus pour faire le bilan de mi-année et de fin d'année</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ <b>LA PERTINENCE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raison d'être de la CoP de réseautage et de type nouvel encadrement car elle répond à un besoin national ou régional.</li> <li>- Observation de l'adéquation entre les objectifs de travail retenus et la nature du problème à résoudre dans les CSS\CS. (PEVR, plan stratégique du MEQ, évaluation de l'année précédente, observations qualitatives par les membres)</li> </ul> </li> <li>◇ <b>LA CONFORMITÉ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des cadres de référence et des encadrements ministériels, régionaux et locaux dans les actions en cours.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ <b>L'EFFICACITÉ</b></li> <li>- Mesure de l'atteinte des objectifs visés par les CoP de réseautage et de type nouvel encadrement selon les indicateurs retenus.</li> <li>◇ <b>L'EFFICIENCE OPÉRATIONNELLE</b></li> <li>- Mesure du nombre de rencontres effectuées vs planifiées, du nombre de présences aux rencontres, du nombre de ressources déposées dans la plateforme Teams sous forme de documents ou de notes pour les différentes CoP de réseautage et de type nouvel encadrement.</li> </ul>
<p><b>Indicateurs de la compétence collective/collaboration ou des valeurs</b></p>	<p>Voici les deux outils proposés aux différentes CoP pour observer le déploiement de nos valeurs et l'évolution de la CoP :</p> <p><a href="#">Outil 1 valeurs projets stratégiques</a></p> <p><a href="#">Outil 2 GOCAP projets stratégiques</a></p>

# COMPOSITION DE LA CRDP



# COMITÉ EXÉCUTIF

## Composition

Sept (7) membres des services éducatifs et des services complémentaires et de l'adaptation scolaire et deux (2) membres de la Table des DG :

- Responsables de la CRDP Montérégie services éducatifs (2)
- Responsable du volet enseignement général
- Responsable du volet adaptation scolaire
- Responsable du volet des services complémentaires
- Responsable du volet trésorerie
- Responsable de la planification annuelle et des communications (Carrefour pédagogique, organisation de la communication)
- Responsables du comité exécutif (2)

Deux (2) personnes dédiés à la CRDP

- Coordinatrice des services éducatifs régionaux
- Secrétaire de gestion

## Mandats

- **Assurer la concertation et la coordination efficace et efficiente de la coopérative régionale de développement professionnelle (CRDP).**
- Actualiser annuellement le cadre de référence afin de tenir compte de la cueillette des priorités des centres de services scolaires et des commissions scolaires de la Montérégie et de l'Estrie et des mandats de la TDG. Le cadre de référence doit être validé annuellement et susciter l'adhésion. Les grandes priorités de la région retenues doivent être approuvées annuellement par la TDG.
- Assurer une planification des travaux de la CRDP conforme au cadre de référence et en faire le monitoring global.
- Assurer une planification budgétaire selon le principe de l'autofinancement et fournir les outils nécessaires à sa gestion.
- Déposer le bilan des travaux et du budget et en rendre compte à la CRDP et à la TDG.
- Planifier le contenu des rencontres communes et des rencontres statutaires.
- Mettre à jour les formulaires de consignation de la CRDP au niveau informatique afin d'alléger la bureaucratie, de faciliter le pilotage des activités de la CRDP et de permettre l'utilisation des données pour la régulation et la reddition de comptes.
- Organiser les rencontres en CoP de gestionnaires.
- Collaborer au développement des outils utilisés pour assurer la mise à jour des places disponibles des SRSS.
- Participer au comité régional MSSS-MEQ, instance de concertation régionale, comité climat violence intimidation.
- Participer au comité national FCSSQ.
- Établir et maintenir des partenariats avec les universités.

## Modalités

- La durée d'un mandat est de deux (2) ans.

- Le comité exécutif se rencontre un maximum de 10 fois durant l'année scolaire, chaque rencontre dure 90 minutes.
- Si un membre désire quitter ses fonctions pour l'année suivante, il doit aviser le comité, au plus tard le 1er juin de l'année en cours.
- Si un membre désire poursuivre pour un deuxième mandat, il devra aviser le comité, au plus tard le 1er juin de l'année en cours.

## COP DES GESTIONNAIRES : GRAND GROUPE DES SERVICES ÉDUCATIFS

### Composition

Tous les gestionnaires des services éducatifs, volet enseignement général et volet services complémentaires et adaptation scolaire des centres des services scolaires et des commissions scolaires de la région de la Montérégie et de l'Estrie.

### Mandats

- Valider annuellement le cadre de référence.
- Collaborer lors des activités proposées durant les rencontres en présence ou en virtuel.
- Participer à la cueillette des priorités des centres de services scolaires et des commissions scolaires de la Montérégie et de l'Estrie.
- Prioriser les enjeux et se donner des objectifs de développement professionnel et des objets de travail ainsi qu'un plan d'action pour ceux-ci ainsi que pour les mandats de la TDG.
- Participer à une CoP des services éducatifs en lien avec un enjeu retenu et son développement professionnel.
- Soutenir et monitorer un groupe de travail ou de collaboration en étant responsable-gestionnaire et consigner dans une base de données le bilan de mi-année et de fin d'année du groupe de travail.
- Participer à des comités intertables, lorsque pertinent.

### Modalités

- Participer aux 7 rencontres annuelles en présence, d'une durée de 6 h, selon les mandats attribués dans leur CSS ou leur CS.

## COMITÉ DE GESTION DES SERVICES COMPLÉMENTAIRES ET DE L'ADAPTATION SCOLAIRE (CGSCAS)

### Composition

Tous les gestionnaires des services éducatifs, volet services complémentaires et de l'adaptation scolaire. enseignement général et volet services complémentaires et adaptation scolaire des centres des services scolaires et des commissions scolaires de la région de la Montérégie et de l'Estrie.

## Mandats

- Rehausser l'expertise des gestionnaires des services complémentaires et de l'adaptation scolaire.
- Améliorer les pratiques professionnelles par la résolution de problème et l'entraide des pairs.
- Accroître la réponse aux besoins des élèves les plus vulnérables par la production d'un protocole de service régional pour favoriser une plus grande réussite éducative des élèves en situation complexe.
- Développer des collaborations avec les partenaires en santé, en éducation et en emploi pour toutes les trajectoires possibles afin d'accompagner des élèves qui ont besoin d'une TEVA sur le territoire de la Montérégie.
- Répondre aux mandats régionaux et nationaux par la mise en place des CoP de réseautage et offrir du soutien aux cinq écoles régionales en Montérégie.
- Diffuser et partager des travaux d'innovation développés par des équipes nationales de soutien et d'expertise.
- Soutenir les CP, le personnel professionnel et les autres agentes ou agents des CSS œuvrant auprès de clientèles en adaptation scolaire en augmentant leur répertoire de ressources.
- Développer une culture régionale de partage d'expertise entre le personnel professionnel de la priorité 32 et le personnel professionnel ou les agentes ou agents des CSS de la région, ayant les mêmes dossiers.
- Contribuer à l'expertise nationale en partageant les productions issues des priorités de la Montérégie.
- Contribuer à l'expertise nationale en documentant le transfert des pratiques.
- Réseauter la Montérégie avec les autres régions du Québec en ce qui a trait aux axes couverts par les SRSE.
- Participer aux comités nationaux et montérégiens.

## Modalités

- Participer aux 5 rencontres annuelles en virtuelle, d'une durée de 2h15, selon les mandats attribués dans leur CSS ou leur CS.

## DÉPLOIEMENT DE DIFFÉRENTES COMMUNAUTÉS PROFESSIONNELLES (COP)

Tableau 1. Particularités de chacune des communautés professionnelles

	<b>COMMUNAUTÉS STRUCTURÉES DE TYPE PROJET STRATÉGIQUE</b>	<b>COMMUNAUTÉS SOUTENUES DE TYPE NOUVEL ENCADREMENT</b>	<b>COMMUNAUTÉS INFORMELLES DE TYPE RÉSEAUTAGE</b>	<b>COP DE LA PRIORITÉ 32</b>
CONCEPT DANS LA LITTÉRATURE*	Communauté de pratique structurée	Communauté de pratique soutenue	Communauté de pratique informelle	* Communauté de pratique soutenue axée sur l'adaptation scolaire
PARTICIPANTES/ PARTICIPANTS	Gestionnaires et personnel professionnel+ autres parties prenantes externes ou non à l'éducation	Personnel professionnel et un gestionnaire (direction ou coordination)	Personnel professionnel	Personnel professionnel et deux coordonnatrices
INTENTIONS	Déployer les meilleures pratiques	Développer des outils, des	Favoriser le codéveloppement et	Diffuser les travaux élaborés

	<b>COMMUNAUTÉS STRUCTURÉES DE TYPE PROJET STRATÉGIQUE</b>	<b>COMMUNAUTÉS SOUTENUES DE TYPE NOUVEL ENCADREMENT</b>	<b>COMMUNAUTÉS INFORMELLES DE TYPE RÉSEAUTAGE</b>	<b>COP DE LA PRIORITÉ 32</b>
	pour atteindre un objectif SMART afin de répondre à un enjeu issu des PEVR tout en se développant professionnellement	démarches ou d'autres productions permettant de répondre à un nouvel encadrement du MEQ ou une nouvelle orientation tout en se développant professionnellement	l'échange de pratiques issues de la recherche dans une culture collaborative Favoriser le développement professionnel de chacun notamment lors de son insertion professionnelle	aux tables nationales afin de permettre un transfert d'expertise Favoriser le codéveloppement et l'échange de pratiques issues de la recherche dans une culture collaborative Favoriser le développement professionnel de chacun
<b>FRÉQUENCE</b>	Nombre varié de rencontres	Un maximum de 5 jours par année	Un maximum de 4 jours/année	Un maximum de 5 jours par année
<b>TYPE DE COMMUNAUTÉ</b>	Communauté structurée transversale et fonctionnelle pour les membres qui ont des buts/objectifs communs (SMART)	Développement des connaissances et des compétences pour répondre à un enjeu donné et production de documents le démontrant	Lieu de discussion pour les personnes ayant des intérêts et de besoins communs dans leurs pratiques	Lieu de discussion et de diffusion entre les personnes reliées par des dossiers de l'AS et provenant de différents CSS/CS de la Montérégie seulement
<b>SOUTIEN ORGANISATIONNEL</b>	Deux gestionnaires responsables S'inscrivent dans les priorités de la table des DG (PEVR)  Allocation d'un financement	Gestionnaire responsable Un professionnel-répondant, normes de fonctionnement, se donnent les outils (teams, ordre du jour, etc.)  Allocation d'un financement sur demande	Soutien discrétionnaire de la coordonnatrice ou sur demande des personnes présentes ou du responsable-professionnel	Soutien des deux coordonnatrices à chacune des rencontres Procédures structurées pour la communication et la pérennité de celle-ci par le dépôt à un endroit accessible pour tous
<b>MANDAT</b>	Le mandat est issu des priorités du CRDP et les modalités sont déterminées conjointement par les membres et le gestionnaire-responsable	Le mandat est conjointement déterminé par les membres à partir de l'encadrement du MEQ	Le mandat est conjointement déterminé par les membres et partagé à la coordonnatrice de la CRDP	Le mandat étant de partager les contenus, reçus aux tables nationales, aux autres membres de la CoP et de développer une expertise au regard des enjeux actuels en adaptation



	COMMUNAUTÉS STRUCTURÉES DE TYPE PROJET STRATÉGIQUE	COMMUNAUTÉS SOUTENUES DE TYPE NOUVEL ENCADREMENT	COMMUNAUTÉS INFORMELLES DE TYPE RÉSEAUTAGE	COP DE LA PRIORITÉ 32
				scolaire, ces contenus sont déterminés conjointement par par les membres et les deux coordonnatrices responsables
AFFILIATION	Inscription selon les intérêts et les compétences de chacun. Sélection par le CSS/CS et la région  Invitation sur demande de parties prenantes	invitation par le gestionnaire-responsable du dossier dans son CSS/CS	Regroupement de personnes ayant des préoccupations communes autour d'un thème ou d'un besoin émergeant  invitation par le gestionnaire-responsable du dossier dans son CSS/CS	Invitation par les gestionnaires à toutes les personnes ayant le dossier dans son CSS/CS
VISIBILITÉ	Fortement visible par la publication sur le site Internet <a href="#">carrefour pédagogique Montérégie-Estrie</a>  Un plan d'action est produit et déposé  Compte rendu à la table des gestionnaires des services éducatifs et à la table des DG	Fortement visible et accessible par la publication sur le site Internet <a href="#">carrefour pédagogique Montérégie-Estrie</a>  Réinvestissement souhaité par d'autres personnels dans les CSS/CS	Plan d'action et bilan possible au CE  Productions possibles  Dépôt sur le site Internet <a href="#">carrefour pédagogique Montérégie-Estrie</a>	Publication possible sur le site Internet <a href="#">carrefour pédagogique Montérégie-Estrie</a> ou autre lieu stratégique  Réinvestissement souhaité par d'autres personnels dans les CSS/CS
INFRASTRUCTURE	Utilisation de l'application TEAMS si les membres ne sont pas en présence  Consignation des présences dans la TEAMS présence  Rédaction d'un compte-rendu pour conserver des traces des apprentissages, des réflexions et des stratégies discutés	Utilisation de l'application TEAMS si les membres ne sont pas en présence  Consignation des présences dans la TEAMS PRÉSENCES  Utilisation d'outils collaboratifs  Dépôt des productions du groupe dans un but	Utilisation de l'application TEAMS si les membres ne sont pas en présence  Consignation des présences dans la TEAMS PRÉSENCES  Utilisation de moyens variés (ex. échange de documents, réflexion, codéveloppement, etc..) pour atteindre	Utilisation de l'application TEAMS si les membres ne sont pas en présence  Consignation des présences dans la TEAMS PRÉSENCES  Dépôt systématique du contenu diffusé sur un site ou un lieu stratégique

	<b>COMMUNAUTÉS STRUCTURÉES DE TYPE PROJET STRATÉGIQUE</b>	<b>COMMUNAUTÉS SOUTENUES DE TYPE NOUVEL ENCADREMENT</b>	<b>COMMUNAUTÉS INFORMELLES DE TYPE RÉSEAUTAGE</b>	<b>COP DE LA PRIORITÉ 32</b>
	Les modalités de travail varient : projet-pilote, recherche-action, sondage, codéveloppement, table d'experts, etc.	de diffusion, sur un site ou un lieu stratégique accessible à tous, en tout temps	leurs objectifs de réseautage	accessible à tous, en tout temps Utilisation d'outils collaboratifs
<b>PARRAINAGE</b>	Deux gestionnaires pilotent le projet stratégique	Un responsable-gestionnaire est attribué à chaque groupe dans l'éventualité d'une autonomie par les membres	La coordonnatrice de la coopérative attribué à tous les groupes d'autres gestionnaires peut se joindre	Les deux responsables-gestionnaires des tables nationales de la priorité 32
<b>PARTICIPATION FINANCEMENT</b>	Sur une base volontaire et sélection finale par le CSS et la région  Planification annuelle  Contribution RH sera redistribuée aux CSS\CS participants  Bilan de mi-année et de fin d'année sont demandés aux CoP	Sur une base volontaire de chaque CSS\CS  Planification annuelle  Une ou des productions sont attendues à la fin des travaux  Une seule participation est possible par le personnel professionnel sauf avec entente avec le supérieur immédiat  Contribution RH sera redistribuée aux CSS\CS participants	Sur une base volontaire de chaque CSS\CS  Planification annuelle  Aucune subvention monétaire ne sera redistribuée aux CSS\CS participants  Pas d'obligation de productions Un bilan pourrait être demandé à chaque groupe de réseautage	Sur une base volontaire de chaque CSS\CS  Planification annuelle  Contribution RH sera redistribuée aux CSS\CS participants  Bilan de mi-année et de fin d'année sont demandés aux groupes

Adapté de Davel et Tremblay 2011 formation et apprentissage organisationnel, la vitalité de la pratique, p. 98

<b>TÂCHES ASSOCIÉES AU RESPONSABLE- GESTIONNAIRE (COP DE TYPE PROJET STRATÉGIQUE, NOUVEL ENCADREMENT, PRIORITÉ 32)</b>	<b>TÂCHES ASSOCIÉES AU RÉPONDANT- PROFESSIONNEL (COP DE TYPE PROJET STRATÉGIQUE, NOUVEL ENCADREMENT)</b>
- Entrer les noms des participants, les présences, la planification annuelle, le bilan de mi-année et de fin	- Prendre les présences - Animer les rencontres

TÂCHES ASSOCIÉES AU RESPONSABLE- GESTIONNAIRE (COP DE TYPE PROJET STRATÉGIQUE, NOUVEL ENCADREMENT, PRIORITÉ 32)	TÂCHES ASSOCIÉES AU RÉPONDANT- PROFESSIONNEL (COP DE TYPE PROJET STRATÉGIQUE, NOUVEL ENCADREMENT)
<p>d'année dans la TEAMS PRÉSENCES et le gabarit des projets stratégiques de la CRDP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitorer, au besoin, les actions du groupe afin d'atteindre les objectifs de travail (contenu)</li> <li>- Faciliter les éléments de structure (lieu, outils, etc.) afin de rendre le groupe plus opérationnel</li> <li>- Participer aux échanges, s'il y a lieu</li> <li>- Envoyer le livrable terminé à la secrétaire de gestion pour un dépôt sur le site internet <a href="#">carrefour pédagogique Montérégie-Estrie</a></li> <li>- Demander au CE le budget pour une ressource externe</li> <li>- Déposer le bilan de mi-année et celui de fin d'année dans les délais impartis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animer la construction de la planification annuelle avec le groupe</li> <li>- Assurer le suivi aux courriels envoyés au sujet de son groupe</li> <li>- Informer le gestionnaire-responsable, si nécessaire, des enjeux en cours dans le groupe de travail</li> <li>- Envoyer le livrable terminé, s'il y a lieu, au gestionnaire-responsable</li> <li>- Envoyer des invitations au personnel professionnel pour joindre le groupe</li> </ul> <p><b>En collaboration avec le gestionnaire-responsable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un bilan de mi-année et de fin d'année, Exceptionnellement, il est possible</li> <li>- Demander au gestionnaire-responsable un budget pour une ressource externe,</li> <li>- Contacter la ressource externe et lui fait part de ses besoins pour la CoP</li> </ul>

Pour connaître les CoP en cours, consulter l'annexe 2 du présent document.

Une compensation financière est octroyée pour les CoP de type projets stratégiques, nouvel encadrement et la priorité 32. Pour plus de détails, voir la section 18 du document.

## DIFFUSION DES TRAVAUX

- La diffusion des travaux doit se faire à la date convenue dans la planification détaillée des CoP.
- Toute production, financée par le budget de la coopérative, est mise à la disposition de tous les centres de services scolaires et des commissions scolaires de la coopérative en privilégiant une présentation dynamique. Toutes les productions doivent être identifiées Coopérative de développement de la Montérégie, sans mention des noms des participantes et des participants, sous licence Creative Commons de façon à préserver les droits d'auteurs. <https://creativecommons.ca/fr>

Cette licence permet seulement aux autres de télécharger votre œuvre et de la partager avec d'autres pour autant qu'ils vous mentionnent comme auteur. Ils ne peuvent pas modifier l'œuvre originale.



EXEMPLE :

Reproduction ou téléchargement autorisé pour une utilisation personnelle ou publique à des fins non commerciales avec la mention de la source : LAPOINTE, M.-J., RISI, C., (2023). *Cadre de référence : soutenir la promotion-prévention dans les services de garde éducatifs à l'enfance*, Longueuil, Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre, Direction de santé publique, p. 22.

## ACTIVITÉS DE FORMATION POUR LES CoP

Un maximum de 2 000\$ par projet est autorisé pour les honoraires d'une personne-ressource de l'extérieur. Les personnes-ressources peuvent réclamer leurs frais de déplacement et de séjour en sus de leurs honoraires. Toute demande excédant ce montant doit être acheminée au comité exécutif pour approbation.

Si la personne-ressource provient d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire membre de la coopérative, un budget de 250 \$/jour est autorisé. Il n'y a aucun frais admissible pour les personnes participant à la formation.

## ÉCHÉANCIER

Le tableau suivant présente l'échéancier de l'ensemble des opérations incluant la planification budgétaire et les documents associés.

Échéancier	Actions	Personnes concernées	Documents à utiliser	Opérations budgétaires
Septembre	Informé par un court entretien, les responsables de la facturation et remplir le formulaire de dépenses prévisionnelles	Responsable de la facturation de chaque CSS/CS Secrétaire de gestion Trésorier de la CRDP Gestionnaires	Demande de paiement de facture et tableau de dépenses Formulaire de dépenses prévisionnelles	Prévoir les sommes octroyées pour l'année en cours
Septembre	Présentation de la planification annuelle à la TDG, pour approbation finale	Coprésidentes et trésorier de la CRDP	Budget et support visuel	--
Janvier	Produire un bilan de mi-année (des travaux en cours et budget)	Trésorier de la CRDP responsable du budget Coordonnatrice de la CRDP Secrétaire de gestion	Bilan de mi-année	En collaboration avec le CSSVDC, facturer le MEQ demande de remboursement au MEQ avant le 30 janvier
Mars	Réviser le cadre de référence	Comité exécutif	Cadre de référence	--
Avant la mi-juin	Faire le bilan des projets des CoP (des travaux en cours et budget)	Responsables-gestionnaires et responsables-professionnels	Tableau de pilotage pour les projets stratégiques Bilan de mi-année et de fin d'année Critères d'évaluation et Indicateurs de la compétence	--

Juin	Mettre à jour le cadre de référence (priorités régionales retenues pour l'année suivante) et le présenter à la TDG	Responsable de la CRDP Montérégie-Estrie services éducatifs	Cadre de référence	--
Juin	Présenter une prévision budgétaire et pré-planification annuelle à la TDG, pour approbation, qui tient compte des CoP	Responsable des services éducatifs et responsable du volet trésorerie	Document collaboratif des CoP Document Prévisions budgétaires Trousse de suivi budgétaire	Élaborer les prévisions budgétaires

## BUDGET DE LA COOPÉRATIVE

Les travaux des CoP sont financés par les cotisations des centres de services scolaires et des commissions scolaires participants de la Montérégie et de l'Estrie. Le financement alloué pour l'ensemble des travaux est déterminé par la Table des directions générales qui décide annuellement du montant de la contribution exigée. Le montant actuel est de 140\$ par demi-journée et 280\$ pour une journée complète pour le personnel professionnel. Pour le personnel de soutien et les enseignants, 260\$ par jour sont prévus. Le remboursement se fait à partir des présences notées, pour chacune des rencontres de la CoP, dans la base de données.

PERSONNELS	MONTANT ALLOUÉ* PAR JOUR
Professionnelles, professionnels	280 \$
Enseignantes, enseignants	260\$
Techniciennes et techniciens en éducation spécialisés	260\$
Gestionnaires	0\$

\*Montant alloué en 24-25

Le comité exécutif met annuellement à la disposition des DSÉ de chacun des centres de services scolaires et des commissions scolaires une trousse permettant un meilleur suivi du budget de la coopérative. Cette trousse comprend les procédures à respecter pour le suivi budgétaire de chacun des projets et pour les demandes de remboursement ainsi que tous les formulaires utiles.

Les gestionnaires de chacun des centres de services scolaires et des commissions scolaires sont responsables du budget alloué pour chacun des projets sous leur responsabilité, tel que déterminé lors de la planification annuelle. Toutes les demandes de remboursement doivent parvenir au trésorier, sur les formulaires prévus à cet effet, avant le 30 janvier et le 15 juin comme indiqué dans la trousse de suivi budgétaire.




### Dépenses admissibles et montants alloués pour les priorités régionales retenues

Le nombre de jours admissibles dépend des ressources financières et humaines disponibles en tenant compte des balises et contraintes de chacun des centres de services scolaires et des commissions scolaires.





Voir l'annexe 3 pour le budget de l'année en cours.


## ANNEXES

## ANNEXE 1 : PROJETS STRATÉGIQUES 2024-2027

NO	TITRE	OBJECTIFS SMART
1	<b>LECTURE ET ÉCRITURE</b> 	<p><b>Objectif 1 :</b> D'ici juin 2026, une communauté de pratique (CoP) aura établi une première version d'un processus concernant l'utilisation des données par les directions d'école afin, d'une part, de mobiliser les différents acteurs à prioriser leurs actions en lien avec le PEVR, et d'autre part, d'augmenter le nombre d'élèves ayant + 70% en lecture, en 6e année et 70 % en écriture, en 2e année du secondaire.</p> <p><b>Objectif 2 :</b> D'ici juin 2026, une équipe régionale aura développé un plan de formation et d'accompagnement visant l'appropriation et le transfert en classe, par le personnel enseignant, des pratiques reconnues efficaces.</p> <p><b>Objectif 3a) PRIMAIRE:</b> D'ici juin 2027, une équipe en conseillances pédagogique, incluant des conseiller(ère)s pédagogiques, collaborera à la mobilisation du personnel enseignant de classes ordinaires et adaptées afin qu'il mette en place des pratiques plus inclusives en développant leurs pratiques d'enseignement et d'évaluations différenciées (flexibilité, adaptation et modification).</p> <p><b>Objectif 3b :</b> SECONDAIRE D'ici juin 2027, une équipe en conseillances pédagogique, collaborera à la mobilisation du personnel enseignant de classes ordinaires et adaptées afin qu'il mette en place des pratiques plus inclusives en développant leurs pratiques d'enseignement et d'évaluations différenciées (flexibilité, adaptation et modification) tout en considérant les règles relatives à la sanction des études.</p>
2	<b>NUMÉRATIE</b> 	<p><b>Objectif 1 :</b> D'ici juin 2025, une équipe régionale aura développé une compréhension partagée du concept de transfert au service de l'appropriation du référentiel d'intervention en mathématique (RIM) en produisant un outil de déploiement pour les milieux.</p> <p><b>Objectif 2 :</b> D'ici juin 2026, l'équipe régionale aura produit un outil de suivi et de soutien pour l'implantation du RIM destiné aux gestionnaires pour mesurer le transfert des pratiques prometteuses du référentiel d'intervention en mathématique (RIM), préalables au déploiement d'une communauté d'apprentissage professionnelle.</p>
3	<b>EHDAA</b> 	<p><b>Objectif 1 :</b> D'ici juin 2027, une équipe de professionnelles et de professionnels aura développé des balises et identifié les conditions qui permettraient d'accroître les compétences des équipes en classes spécialisées (primaire et/ou secondaire?) et d'assurer une plus grande stabilité dans celles-ci.</p> <p><b>Objectif 2 : a)</b> D'ici juin 2026, une équipe de professionnelles et de professionnels des différents CSS réfléchira aux modalités permettant aux classes spécialisées d'être en approche besoins, par exemple : structure de la classe; critères d'admission; motifs de référence (objectif prioritaire pour l'élève); approches et plan de réintégration.</p>



NO	TITRE	OBJECTIFS SMART
		<p><b>Objectif 2b)</b> D'ici juin 2026, une équipe de professionnel(e)s des différents CSS réfléchira à des modalités permettant la réintégration des élèves en classes ordinaires.</p> <p><b>Objectif 3 :</b> D'ici juin 2026, une équipe de professionnelles et de professionnels des différents CSS aura développé un cadre de référence (outil commun, arbre décisionnel, grille d'analyse, modalités et règles de fonctionnement d'un comité-clinique neutre) en Montérégie-Estrie pour analyser les cas complexes de bris de fonctionnement pour les élèves ayant des manifestations comportementales graves.</p>
4	<p><b>ÉLÈVES ISSUS DE L'IMMIGRATION</b></p> 	<p><b>Objectif 1 :</b> D'ici juin 2025, une équipe régionale réalisera un répertoire des différents modèles de services offerts aux élèves issus de l'immigration du secteur des jeunes au regard des pratiques pédagogiques, de l'organisation et de l'administration ainsi que du soutien émotionnel et de l'accueil.</p> <p><b>Objectif 2 :</b> D'ici juin 2026, une équipe régionale élaborera un référentiel regroupant des recommandations à prioriser auprès des élèves issus de l'immigration au regard des pratiques pédagogiques, de l'organisation et de l'administration ainsi que du soutien émotionnel et de l'accueil.</p> <p><b>Objectif 3 :</b> D'ici juin 2027, une équipe régionale mettra à la disposition du réseau des ressources pour favoriser le transfert des meilleures pratiques dans les milieux scolaires.</p>
5	<p><b>INCLUSION</b></p> 	<p><b>Objectif global :</b> Augmenter la compétence professionnelle des équipes à répondre en classe ordinaire aux besoins des élèves issus de la diversité.</p> <p><b>Objectif 1 :</b> Identifier les éléments observables (les pratiques pédagogiques, d'intervention) déjà présents dans les milieux favorisant l'inclusion afin d'en retirer des pratiques efficaces.</p> <p><b>Objectif 2 :</b> Préparer et mettre à l'essai un plan de déploiement qui favorisera l'accompagnement du transfert de ces pratiques inclusives gagnantes en salle de classe.</p>
6	<p><b>TRANSITION</b></p> 	<p><b>Objectif 1 :</b> D'ici juin 2027, développer une démarche cohérente à partir des conditions gagnantes pour chacune des deux transitions (préscolaire-primaire et primaire-secondaire) pour les rendre plus efficaces.</p> <p><b>Objectif 2 :</b> D'ici juin 2026, développer des collaborations avec les partenaires en santé, en éducation et en emploi pour toutes les trajectoires possibles afin d'accompagner dans le cadre de projets-pilotes des élèves qui ont besoin d'une TEVA sur le territoire de la Montérégie.</p>
7	<p><b>BIEN-ÊTRE</b></p> 	<p><b>Objectif 1 :</b> Développer une vision commune de ce qu'est le bien-être à l'école (quoi).</p> <p>D'ici décembre 2025, une équipe régionale regroupera les principales définitions consensuelles au regard des concepts associés au bien-être (santé mentale, bien-être, climat scolaire, compétences sociales et émotionnelles, situation de violence ou d'agression) et définira la vision régionale de ce qu'est le bien-être à l'école à l'aide des précédentes définitions consensuelles.</p>

NO	TITRE	OBJECTIFS SMART
		<p><b>Objectif 2 :</b> D’ici juin 2025, une équipe régionale réalisera un répertoire des pratiques prometteuses au niveau de la prévention et de l’intervention à partir d’un modèle d’actions éducatives intégrées pour le bien-être individuel et collectif à l’école et cette même équipe régionale répartira les classes selon une pyramide d’intervention à 4 niveaux répondant ainsi de manière graduée aux problèmes qui se présentent.</p> <p><b>Objectif 3a)</b> D’ici juin 2026, deux équipes régionales développeront un plan de formation/accompagnement triennal, incluant les ressources pour améliorer le bien-être (soit : des élèves, du personnel scolaire).</p> <p><b>Objectif 3b :</b> D’ici juin 2027, une équipe régionale développera un plan de développement professionnel incluant les ressources pour les directions d’établissement scolaire afin que celles-ci puissent accompagner leur personnel scolaire pour améliorer le bien-être à l’école.</p> <p><b>Objectif 4 :</b> D’ici juin 2027, l’inventaire des outils de mesure sera conçus et validés par des chercheurs ou non, pouvant être utilisés pour recueillir les données avant d’entreprendre des actions en matière de bien-être.</p> <p><b>Objectif 5 :</b> D’ici juin 2025, deux groupes-relais ainsi qu’un comité d’orientation en collaboration avec les écoles privées déposeront leurs réflexions pour soutenir les actions systémiques dans la région favorisant un climat positif, bienveillant et sécuritaire.</p>
8	<p><b>TRANSFERT ET LA PÉRENNITÉ DES TRAVAUX RÉALISÉS EN CoP</b></p> 	<p><b>Objectif :</b> Entre maintenant et juin 2026, les équipes régionales auront développé des connaissances et un savoir-faire au regard du transfert, au service de leur enjeu respectif leur permettant d’élaborer une stratégie de transfert afin d’assurer la pérennité des productions, des planifications ou des réalisations à venir.</p>

## ANNEXE 2 : COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE EN 2024-2025

COP SOUTENUE DE TYPE NOUVEL ENCADREMENT	COP INFORMELLE DE TYPE RÉSEAUTAGE
<p>En cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CCQ</li> </ul>	<p>En cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Éd. Préscolaire</li> <li>- Plan d'action numérique</li> <li>- Anglais langue seconde</li> <li>- Douance</li> <li>- Insertion professionnelle des enseignants</li> <li>- Enseignement à la maison</li> <li>- PFAE</li> <li>- Intervenantes auprès des parents pour les maternelles 4 ans</li> <li>- Éducation à la sexualité</li> <li>- 4 ARTS</li> <li>- Ergothérapeutes</li> <li>- Sanction des études</li> <li>- Science et technologie</li> <li>- Service-conseil TC au primaire</li> <li>- Bibliothécaires</li> <li>- CVI</li> </ul>
<p>À venir</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PFAE</li> <li>- Français, révision du programme</li> <li>- CAPS 2</li> <li>- Compétences socioémotionnelles</li> <li>- Formation sur les violences à caractère sexuelle</li> <li>- Passe-partout +</li> <li>- Mesures de contrôle</li> </ul>	

## ANNEXE 3 : BUDGET DE L'ANNÉE EN COURS (2024-2025)

Revenu (allocation du MEQ)					
<b>Total :</b>					<b>700 000 \$</b>
Dépenses					
	Gestion, frais administratifs		180 000 \$		
	Groupes ASRSE		70 600 \$		
	Participation aux tables nationales		66 400 \$		
	Mesures de contrôle, PFAE, socio-émotionnelles		39 200 \$		
<b>Total dépenses</b>			<b>356 200 \$</b>		
<b>Total revenu - dépenses</b>				<b>343 800 \$</b>	
<b>Allocation aux css (voir calcul détaillé dans l'onglet calcul)</b>				<b>Dépenses prévisionnelles</b>	
	CSS de la Vallée-des-Tisserands		18 464,15 \$		
	CSS de Saint-Hyacinthe		26 491,81 \$		
	CSS de Sorel-Tracy		9 741,96 \$		
	CSS des Grandes Seigneuries		50 062,13 \$		
	CSS des Hautes-Rivières		37 119,40 \$		
	CSS des Patriotes		64 643,83 \$		
	CSS des Trois-Lacs		31 403,21 \$		
	CSS du Val-des-Cerfs		31 816,63 \$		
	CSS Marie-Victorin		<u>74 056,89 \$</u>		

### Budget CRDP 2024-2025

Revenus				
	Cotisation 2024-2025 (sera mis à jour 15 nov.)		262 754,00 \$	
	Surplus 2023-2024		150 000,00 \$	
	Déficit cours d'été		- \$	
	Salaires ASRSE		180 000,00 \$	
	Groupes ASRSE		70 600,00 \$	
	CVI		3 734 \$	
<b>Total des revenus</b>				<b>667 088,00 \$</b>

Dépenses	Dépenses	Contribution RH anticipé	Contribution RH	Total
<b>Projets stratégiques</b>				
37-Bien-être (10 CP) 5J 5 chercheurs 5000\$	5 000,00 \$	8 400,00 \$		13 400,00 \$
05-Littérature (6 CP) 5 J	3 000,00 \$	8 400,00 \$		11 400,00 \$
08-Numérotation (12 CP) 5J	2 000 \$	16 800,00 \$		18 800,00 \$
04-Transitions (8 CP) 5 J TEVA (8 CP) 3 J et IRCM	80 000,00 \$	17 920,00 \$		97 920,00 \$
16-EHDAA (12 CP) 5J	2 000,00 \$	16 800,00 \$		18 800,00 \$
41-Inclusion (16 CP) 5J	2 000,00 \$	22 400,00 \$		24 400,00 \$
03-Immigration et allophone (13 CP) 3 J	2 000,00 \$	10 920,00 \$		12 920,00 \$
<b>Groupes ASRSE</b>				
04-IRCM transitions (2 CP) 5J	2 000,00 \$	2 800,00 \$		4 800,00 \$
11-Déficiência visuelle (8 CP) 5 J		11 200,00 \$		11 200,00 \$
15-DIM-DIP (8 CP) 5J (CAPS 2)		11 200,00 \$		11 200,00 \$
18-TC-TRP (15 CP) 5 J		21 000,00 \$		21 000,00 \$
07-DAU(8 CP) 5J		11 200,00 \$		11 200,00 \$
33-TSA (8 CP) 5J		11 200,00 \$		11 200,00 \$

<b>Groupes administratifs</b>				
27- Comité exécutif	210 000,00 \$			210 000,00 \$
36- Cours d'été	35 000,00 \$			35 000,00 \$
39- Développement professionnel	30 000,00 \$			30 000,00 \$
29- Site web et base de données	20 000,00 \$			20 000,00 \$
41- CDPVD tableaux de bord	- \$			- \$
23- Conseilance pédagogique	35 000 \$			35 000 \$
<b>COP de type nouvel encadrement</b>				
14-PFAE nouveau programme		16 800,00 \$		16 800,00 \$
24- Nouveau programme de français		16 800,00 \$		16 800,00 \$
40- CCQ		16 800,00 \$		16 800,00 \$
38- Compétences socio-émotionnelles		11 200,00 \$		11 200 \$
21- Mesures de contrôle		11 200,00 \$		11 200 \$
<b>Total des dépenses</b>	428 000,00 \$	220 640,00 \$	- \$	<b>648 640,00 \$</b>