



LE PROGRAMME D'INTÉGRATION À L'ORGANISATION DES ENSEIGNANTS

CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE
AU COEUR-DES-VALLÉES



*Centre
de services scolaire
au Coeur-des-Vallées*

Québec





TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

La mise en contexte.....	3
Le PIO.....	4
Les volets du PIO	5
Le partage des responsabilités	7
L'admissibilité au PIO.....	9
La durée du PIO	10
La compensation offerte	11
Pour plus d'information.....	12
<u>ANNEXES</u>	
Les conditions gagnantes pour être un mentor efficace.....	13
Outil de réflexion à l'attention des enseignants expérimentés	14
Formulaire pour la banque de mentors (personnel enseignant)	15
Planification du contenu de la rencontre de mentorat.....	16
Journal de bord de la rencontre de mentorat.....	17
Formulaire de réclamation PIO	18

La documentation est disponible dans l'Intranet du site Internet du CSSCV.

MISE EN CONTEXTE

La mise en contexte

L'enseignant débutant a les mêmes responsabilités professionnelles qu'un enseignant qui exerce son métier depuis de nombreuses années, mais n'a évidemment pas le même niveau d'expérience. Il doit donc exploiter sa pleine compétence à enseigner, alors qu'elle est justement en construction. De récentes recherches viennent confirmer que de trois à cinq années d'expérience sont nécessaires pour se sentir à l'aise dans une nouvelle profession.

De plus, plusieurs études révèlent que près de 25% des nouveaux enseignants quittent la profession au cours des sept premières années¹. Toutefois, il est démontré qu'en mettant en place des mesures variées et de qualité, il est possible d'arriver à une meilleure insertion professionnelle des nouveaux enseignants et, par le fait même, de faire diminuer ce pourcentage.

Étant préoccupé par le bien-être professionnel et personnel de ses enseignants, le Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées (CSSCV) a pour objectif d'offrir un soutien et un accompagnement au personnel enseignant en début de carrière ou au personnel enseignant expérimenté, mais nouvellement en fonction au sein du CSSCV, en vue de favoriser leur intégration et de leur permettre de réussir plus aisément leur insertion professionnelle.

Travailler dans un environnement en constante évolution peut amener plusieurs enseignants à se questionner sur leurs pratiques, leur avenir dans la profession de même que sur des difficultés personnelles et professionnelles rencontrées. En ce sens, le programme d'intégration à l'organisation (PIO) du CSSCV comporte trois volets qui visent à soutenir la réussite dans la profession enseignante et à favoriser le développement d'une relève compétente et engagée.

¹ Karsenti, T. (2017). *Est-il possible de prévenir le décrochage des jeunes enseignants ? Résultats d'une recherche menée auprès de 483 jeunes enseignants*. Montréal : CRIFPE.

LE PIO

Le PIO

CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE AU COEUR-DES-VALLÉES

PROGRAMME D'INTÉGRATION À L'ORGANISATION (PIO)



GESTIONNAIRES

ACCUEIL ET INTÉGRATION
DANS LE MILIEU

ACCOMPAGNEMENT
(TUTORAT)

FORMATIONS
PERSONNALISÉES

ENSEIGNANTS

ACCUEIL ET INTÉGRATION
DANS LE MILIEU

ACCOMPAGNEMENT
(MENTORAT)

FORMATIONS
PERSONNALISÉES

PERSONNEL
PROFESSIONNEL

ACCUEIL ET INTÉGRATION
DANS LE MILIEU

ACCOMPAGNEMENT
(MENTORAT)

FORMATIONS
PERSONNALISÉES

PERSONNEL
DE SOUTIEN

ACCUEIL ET INTÉGRATION
DANS LE MILIEU

ACCOMPAGNEMENT
(MENTORAT)

FORMATIONS
PERSONNALISÉES

STAGIAIRES

ACCUEIL ET INTÉGRATION
DANS LE MILIEU

Les volets du PIO

1^{er} volet : Accueil et intégration

Ce volet couvre les modalités d'accueil qui sont mises en place afin de favoriser l'intégration du nouvel enseignant dans le milieu.

- Un accueil personnalisé par l'agent d'intégration du milieu a lieu (idéalement) avant l'entrée en fonction ;
- Une trousse d'accueil est remise ;
- Des informations générales en lien avec le fonctionnement de l'organisation, de l'établissement et les tâches à effectuer sont transmises ;
- Une visite guidée de l'établissement est effectuée ;
- Des rencontres peuvent être organisées avec certaines personnes clés pouvant supporter l'enseignant dans ses nouvelles activités professionnelles.

2^e volet : Accompagnement (mentorat)

Ce volet couvre les modalités d'accompagnement individuel ou collectif qui permettront au nouvel enseignant (légalement qualifié ou non) de développer des compétences relatives à ses nouvelles fonctions et à l'apprentissage dans un contexte favorable qui privilégiera une approche pratique et réflexive. Ainsi, ce dernier pourra évoluer sous le regard bienveillant d'un pair et bénéficier de son expertise. Plus précisément, le jumelage d'un enseignant expérimenté avec un nouvel enseignant dans une relation « mentor / mentoré » est effectué par l'agent d'intégration en fonction du poste occupé, des besoins à combler et de la disponibilité des mentors.

Concrètement, voici le déroulement des rencontres d'accompagnement :

- L'agent d'intégration confirmera, par courriel, au mentor et au mentoré qu'il y a eu un jumelage entre eux ;
- Le mentor fera une première prise de contact avec le mentoré et les modalités de la première rencontre seront déterminées conjointement (date, heure, lieu) ;
- Le mentor planifiera le contenu de la rencontre de mentorat (annexe 4) et fera parvenir sa planification au mentoré au moins 24 heures à l'avance afin que ce dernier la bonifie selon ses besoins, s'il y a lieu ;
- Suite à la rencontre de mentorat, le mentoré complètera son journal de bord (annexe 5) qui demeurera à son usage personnel ;

- Le formulaire de réclamation sera complété par le mentor et/ou le mentoré (annexe 6).

3^e volet : Formations

Ce volet comprend des activités de formation proposées aux nouveaux enseignants par le CSSCV.

- Il est possible de consulter la liste des formations offertes et de s’y inscrire à l’adresse suivante : <https://formations.cscv.qc.ca/> ;
- Les conseillers pédagogiques sont disponibles pour accompagner, individuellement ou en petit groupe, les nouveaux enseignants afin d’échanger sur divers sujets touchant la profession enseignante tels que la gestion de classe, la flexibilité, l’adaptation et la modification des attentes ainsi que l’évaluation. Il est possible de consulter l’agent d’intégration du milieu pour obtenir de l’information ;

*À venir
en 2022-
2023*

- Ce volet comprend également les rencontres et activités de formation pour la préparation des mentors et des mentorés à leurs rôles respectifs. En effet, des études démontrent que le taux de succès des relations mentoriales dépend des formations initiales reçues :
 - Sans formation, la relation mentorale a 33% de chance d’obtenir du succès ;
 - Avec la formation des mentors, la relation mentorale a 65% de chance d’obtenir du succès ;
 - Avec la formation des mentors et des mentorés, la relation mentorale a 90% de chance d’obtenir du succès.

LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

Le partage des responsabilités

La mise en place des trois volets du PIO nécessite l'intervention et l'appui de différents intervenants du CSSCV. Pour en assurer la réussite, la responsabilité du PIO doit être partagée entre plusieurs acteurs:



En collaboration avec les services du CSSCV

Direction générale

- Faire la promotion du PIO ;
- Échanger régulièrement avec le comité aviseur ;
- Soutenir les initiatives jugées pertinentes.

Comité aviseur PIO (comité consultatif composé de sept membres)

- Bonifier les idées apportées par les membres du comité de coordination ;
- Amener une perspective « terrain ».

Comité de coordination du PIO (Julie Leclair et Mylène Proulx)

- Faire la promotion du PIO ;
- Assurer la gestion le budget annuel du PIO ;
- Tenir à jour la liste des participants au PIO ;
- Documenter et alimenter le SharePoint PIO du CSSCV en informations pertinentes ;

À venir
en 2022-
2023

- Soutenir les directions et les agents d'intégration dans le déploiement et le bon fonctionnement du PIO dans leur milieu ;
- Accompagner les mentors et les mentorés dans la compréhension du programme de mentorat et de leurs rôles respectifs notamment par la mise en place de rencontres pertinentes ;
- Réaliser le bilan des activités du PIO en collaboration avec les participants et les intervenants concernés.

Directions d'école, de centre ou de service

- En collaboration avec l'agent d'intégration, assurer la mise en place du 1^{er} volet concernant l'accueil et l'intégration, du 2^e volet concernant l'accompagnement et faire la promotion des activités de formation du 3^e volet ;
- Collaborer à l'évaluation et à l'amélioration continue du PIO par des commentaires et suggestions.

Agent d'intégration

- Assister aux rencontres d'information en lien avec le rôle d'agent d'intégration ;
- S'engager pour, au moins, une année scolaire ;
- Faire la promotion du PIO et diffuser l'information s'y rattachant ;
- Mettre en place les différents PIO dans son milieu en prenant soin de clarifier son rôle ;
- Faire le recrutement du personnel expérimenté qui souhaiterait exercer le rôle de mentor ;
- Informer le comité de coordination du PIO des dyades mentoriales de son milieu ;
- Faire preuve de bienveillance envers le nouveau personnel et envers le personnel expérimenté qui s'implique en tant que mentor ;
- Collaborer à l'évaluation et à l'amélioration continue du PIO par des commentaires et suggestions.

Enseignants expérimentés (mentors)

- Contribuer au développement et à la saine intégration de nouveaux collègues par le partage de l'expertise et du réseau professionnel acquis (2^e volet) ;
- Assurer la diffusion de l'information et faire la promotion des activités de formation pouvant permettre au mentoré de cheminer professionnellement (3^e volet) ;
- Collaborer à l'évaluation et à l'amélioration continue du PIO par des commentaires et suggestions.

L'ADMISSIBILITÉ AU PIO

L'admissibilité au PIO

Le PIO du CSSCV s'adresse à :

1^{er} volet : Accueil et intégration

- Tout enseignant, légalement qualifié ou non, effectuant de la suppléance occasionnelle dans l'école pour la première fois ;
- Tout enseignant, légalement qualifié ou non, nouvellement affecté dans l'école, avec un poste, un contrat d'engagement à temps complet, à temps partiel ou à la leçon.

2^e volet : Accompagnement (mentorat)

- Mentoré : tout enseignant, légalement qualifié ou non / expérimenté ou non, ayant un contrat d'engagement à temps complet ou à temps partiel ou un poste pour la première fois au CSSCV ou dans l'école;
- Mentor : tout enseignant régulier, légalement qualifié et possédant idéalement au moins cinq années d'expérience dans le milieu.

Aux annexes 1 et 2, on retrouve deux outils permettant à l'enseignant expérimenté de réfléchir quant à son éventuel rôle de mentor : « Conditions gagnantes pour être un mentor efficace » et « Outil de réflexion à l'attention des enseignants expérimentés ».

L'enseignant qui souhaite être mentor complètera le formulaire de l'annexe 3 et le remettra à l'agent d'intégration de son milieu.

3^e volet : Formations

- Tous les nouveaux enseignants du milieu (deux ans et moins).

LA DURÉE DU PIO

La durée du PIO

1^{er} volet : Accueil et intégration

Ce volet s'applique idéalement avant l'arrivée en fonction du nouvel enseignant sinon, lors des premiers jours de travail. La rencontre d'accueil est d'une durée de 60 à 90 minutes.

2^e volet : Accompagnement (mentorat)

Tout enseignant (légalement qualifié ou non) admissible au volet de l'accompagnement, à titre de mentoré, devrait pouvoir en bénéficier pour une durée de deux ans. Toutefois, avec la recommandation du mentor, de la direction et avec l'approbation du comité responsable du PIO, l'accompagnement pourrait se prolonger pour une troisième année.

3^e volet : Formations

- Diverses activités de perfectionnement sont disponibles en tout temps à l'adresse suivante : <https://formations.cscv.qc.ca/>.
- Les conseillers pédagogiques sont disponibles en tout temps afin d'accompagner les nouveaux enseignants (légalement qualifiée ou non). Pour faire appel à leurs services, il faut en informer la direction.
- Les activités de formation (individuelle ou en groupe) sont offertes aux mentors et aux mentorés afin de les outiller pour bien exercer leur rôle. Dans cet esprit, ces activités sont offertes aux mentors tout au long de leur participation à l'accompagnement d'un nouveau collègue et elles sont offertes aux mentorés pour deux ans.
- Les activités de formation peuvent être offertes selon différentes modalités : lors des journées pédagogiques (protégées ou non), après les heures de classe ou lors des journées de classe.
 - Lorsque les formations sont offertes durant des journées de classe, les coûts relatifs à la suppléance seront habituellement assumés par le CSSCV ;
 - Advenant le cas où un participant au PIO (mentor ou mentoré) souhaitait assister à une formation qui n'est pas offerte par le CSSCV, il peut assurer sa libération à l'aide de la banque d'heures qui lui est octroyée ;
 - Lorsqu'une activité de formation a lieu lors d'une journée pédagogique protégée, le participant au PIO est invité à y assister.

À venir
en 2022-
2023

LA COMPENSATION OFFERTE

La compensation offerte

Les nouveaux enseignants (mentorés) ainsi que les enseignants expérimentés (mentors) qui prennent part au PIO peuvent bénéficier d'une compensation selon les modalités suivantes :

Nouvel enseignant non légalement qualifié (NLQ) lors de ses <u>deux premières années</u> dans l'école	
Mentor	12 heures qui peuvent être prises en argent ou en temps 1 période qui doit être prise en temps
Mentoré	1 période qui doit être prise en temps

Nouvel enseignant légalement qualifié (LQ) qui en est à sa <u>première année</u> dans l'école	
Mentor	12 heures qui peuvent être prises en argent ou en temps 1 période qui doit être prise en temps
Mentoré	1 période qui doit être prise en temps

Nouvel enseignant légalement qualifié (LQ) qui en est à sa <u>deuxième année</u> dans l'école	
Mentor	10 heures qui peuvent être prises en argent ou en temps 1 période qui doit être prise en temps
Mentoré	1 période qui doit être prise en temps

Les 12 ou 10 heures du mentor pouvant être prises en argent : rémunération en traitement « à la leçon ».

Les 12 ou 10 heures du mentor pouvant être prises en temps « présence élèves » :

- Bonification de la banque de maladie monnayable ;
- Libération de la salle de classe pour préparer / tenir les rencontres mentores ;
- Assister à des formations de son choix.

La période du mentor et du mentoré devant être prise en temps « présence élèves » :

- Libération de la salle de classe pour préparer / tenir les rencontres mentores ;
- Assister à des formations de son choix ;
- Aller observer dans la classe l'un de l'autre, par exemple ;
- Ce ne sont pas des congés ou de la reconnaissance de temps lors desquels les enseignants peuvent aller à la maison.

Un formulaire (annexe 6) doit être complété puis remis à la direction lorsque le mentor ou le mentoré souhaite prendre ces heures en argent ou en temps.

POUR PLUS D'INFORMATION

Pour plus d'information

Si vous souhaitez obtenir plus d'information en lien avec :

- **Le budget et les compensations offertes :**

Julie Leclair

Directrice du Service des ressources humaines et responsable du comité de coordination du PIO au CSSCV

leclair.julie@cscv.qc.ca

819-986-8511 poste 5283

- **Tous les autres aspects du PIO :**

Mylène Proulx

Agente de développement à l'ESHG et au CSSCV et coordonnatrice du PIO au CSSCV

proulx.mylene@cscv.qc.ca

819-986-8511 poste 8113

Les conditions gagnantes pour être un mentor efficace

Le profil du mentor

Le mentor doit :

- Adhérer aux principes du mentorat sur une base volontaire ;
- Posséder un brevet d'enseignement et être un enseignant régulier au CSSCV ;
- Posséder au moins cinq années d'expérience dans le milieu (idéalement) ;
- Avoir accueilli au moins un stagiaire (idéalement) ;
- Avoir complété le formulaire pour faire partie de la banque de mentors ;
- Posséder des compétences relationnelles telles que la sensibilité aux besoins de l'autre, la bienveillance, l'écoute, l'ouverture d'esprit, la collaboration, l'entraide et la discrétion ;
- Avoir une excellente pratique d'enseignement (connaissance du programme, compétences pédagogiques, en gestion de classe et en planification) ;
- Être disponible pour accompagner un nouvel enseignant tout au long de l'année scolaire (environ 60 minutes par mois).

Les rôles et responsabilités du mentor

Le mentor :

- Poursuivra l'accueil du nouvel enseignant dans le milieu amorcé par l'agent d'intégration ;
- Se référera à l'agent d'intégration ou aux membres du comité de coordination du PIO au besoin ;
- Guidera, soutiendra et conseillera son mentoré ;
- Amènera son mentoré à acquérir des habiletés précises relativement aux tâches reliées au travail de l'enseignant ;
- Donnera de la rétroaction directe, utile et constructive à son mentoré lors des rencontres de mentorat (idéalement mensuelles) ;
- Offrira du soutien pédagogique à son mentoré en rendant explicite les « comment-faire » du métier ;
- Explicitera la culture organisationnelle à son mentoré : normes, valeurs, éthique et fonctionnement ;
- Participera aux rencontres individuelles ou collectives du programme de mentorat et acceptera de donner ses commentaires et suggestions afin de le bonifier.

À venir
en 2022-
2023

ANNEXE 2

Outil de réflexion à l'attention des enseignants expérimentés

La qualité de la relation avec le protégé (mentoré) repose en grande partie sur la capacité du tuteur (mentor) à lui communiquer enthousiasme et confiance. Certaines personnes ont donc un profil plus adéquat que d'autres pour endosser ce rôle de mentor. Lisez chacun des énoncés et répondez-y avec sincérité.

Le bon mentor	Oui	Non	Incertain
J'ai une très bonne opinion de l'organisation (et de l'école) qui m'emploie.			
J'ai de la crédibilité auprès des membres de l'organisation.			
Je suis apprécié de mes collègues de travail.			
J'aime mon emploi.			
J'entretiens des relations cordiales avec mes collègues de même niveau hiérarchique.			
Je suis ouvert aux opinions des autres lorsqu'elles sont exprimées avec respect et courtoisie.			
Je sais faire preuve de discrétion et de confidentialité.			
Je possède une bonne connaissance des usages et des coutumes (les lois non écrites) de l'organisation et de l'école.			
Je dégage du dynamisme.			
Je peux consacrer environ 60 minutes par mois à mon protégé / à la relation mentorale.			
J'ai à cœur le succès de mon protégé.			
Je désire que mon protégé se sente bien avec moi.			
Je vois ma relation avec mon protégé comme une contribution active au développement de la relève.			
Je suis créatif face au contenu des rencontres avec mon protégé.			
Je ne crains pas de mal orienter ou mal conseiller mon protégé.			
Je me sens à l'aise avec l'idée que le nom de mon protégé puisse être associé au mien.			
Je sais être honnête et impartial.			
Je suis capable de faire preuve d'écoute.			
Je suis capable de poser les vraies questions qui me permettent d'aller au fond des choses.			
<p>Y a-t-il des éléments où vous avez répondu « Non » ou « Incertain » ?</p> <p>Si c'est le cas, sachez que ces éléments pourraient nuire à votre relation avec votre protégé. Pour soutenir le développement de votre protégé, il importe de maintenir une approche constructive et empreinte de respect envers lui, vos collègues et l'organisation. Alors, soyez vigilant dans votre façon d'aborder votre rôle de tuteur !</p>			

Grandement inspiré de l'outil «Avez-vous le profil d'un bon tuteur ?» (page 45) de l'ouvrage suivant :
BÉDARD, Isabelle. «Gérer le personnel», Québec, Isabelle Quentin éditeur, 2011, 167 pages.

Formulaire pour la banque de mentors (personnel enseignant)

Identification	Nom : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
	Matricule : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
	Expérience dans l'enseignement : Choisissez un élément.	
	Champ d'enseignement (principal) : Choisissez un élément.	
	% de tâche : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
Intérêt	<input type="checkbox"/> Je suis intéressé à devenir mentor et à accompagner un nouvel enseignant pour la prochaine année scolaire.	

Voici quelques caractéristiques du profil mentorale d'un enseignant :

- L'enseignant(e) possède des compétences relationnelles (entregent, bienveillance, facilité à entrer en relation, habileté à écouter, à communiquer et à arriver à une entente mutuelle) et est sensible aux besoins des nouveaux enseignants ;
- L'enseignant(e) a une excellente pratique d'enseignement (expertise pédagogique, connaissance du programme, compétence en planification et en gestion de classe) ;
- L'enseignant(e) est un modèle positif auprès des élèves et des collègues ;
- L'enseignant(e) a une pratique réflexive et a un intérêt envers le développement professionnel ;
- L'enseignant(e) fait preuve d'ouverture et d'esprit d'équipe ;
- L'enseignant(e) accepte d'accompagner un nouvel enseignant pendant la durée de l'année scolaire ;
- L'enseignant(e) a de la disponibilité pour accompagner un nouvel enseignant ;
- L'enseignant(e) accepte d'aider le mentoré à établir un réseau de contacts et de partager avec lui sa connaissance de différentes ressources et outils utiles pour son développement professionnel ;
- L'enseignant(e) accepte de participer aux quelques rencontres collectives du programme de mentorat ;
- L'enseignant(e) adhère au mentorat sur une base volontaire ;
- L'enseignant(e) possède un brevet d'enseignement ;
- L'enseignant(e) a idéalement accueilli au moins un stagiaire.

En 2022-2023

* Inspiré de Bergevin, C. et Martineau, S. (2007) Le mentorat. LADIPE

Signature : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Date : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

À remettre à l'agent d'intégration du milieu

ANNEXE 4



Planification du contenu de la rencontre de mentorat

(À compléter par le mentor et à remettre au mentoré 24 heures avant la rencontre)

Mentor : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. **Mentoré :** Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Date : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Lieu et heure : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Thème(s) traité(s) lors de la rencontre :

Planification de l'enseignement Évaluation Correction Création commune de matériel

Gestion de classe Problématique vécue Questionnement professionnels

Autre : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Quelques précisions :

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

ANNEXE 5



Journal de bord de la rencontre de mentorat

(À compléter par le mentoré après la rencontre mentorale)

Mentoré : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. **Mentor** : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Date : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Lieu : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Thème(s) traité(s) lors de la rencontre :

- Planification de l'enseignement Évaluation Correction Création commune de matériel
- Gestion de classe Problématique vécue Questionnement professionnels
- Autre : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Suggestions faites par le mentor / **Résumé** des discussions / Ce que **je retiendrai** de cette rencontre :

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Outils ou **ressources** proposées :

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Prochaine rencontre : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

*À l'usage personnel
du mentoré*

Formulaire de réclamation PIO



Temps / absence

Programme d'intégration à l'organisation (PIO)

Nom	Prénom	Matricule
Établissement	Emploi	Date
Nom du mentor		Nom du mentoré

Volet accueil et intégration

- Libération d'un membre du personnel régulier pour assister à une rencontre de transfert d'information
- Rémunération d'un nouveau membre du personnel pour sa présence à une rencontre de transfert d'information
- Rémunération d'un nouveau membre du personnel pour sa présence à une rencontre d'accueil

Volet accompagnement (mentorat)

- Rémunération du mentor pour l'accompagnement du mentoré
- Bonification de la banque de maladie monnayable du mentor pour l'accompagnement du mentoré
- Libération du mentor / mentoré pour préparer ou participer à sa rencontre mentorale

Volet formation

- Libération du mentor / mentoré pour assister à une formation ou une rencontre en lien avec le PIO
- Libération du mentor / mentoré pour assister à une rencontre de nature pédagogique

Autre

- Précisez : _____

Précisions					
Année	Mois	Jour	Heures	Minutes	Nom du remplaçant, si tel est le cas

	Signature	Date
Employé(e)		
Direction		
	Poste budgétaire	
	Valeur de paiement	
	Date	