

Mot de Noël de la présidente

Est-ce possible qu'il y ait un lien de parenté chez nos dirigeants ?

Une collègue syndicale écrivait le texte suivant dans son journal syndical et je croyais qu'elle parlait de nous, qu'elle racontait notre histoire tellement le portrait était fidèle :

« Ce qui coulait de source avant l'arrivée de nouveaux gestionnaires se voit chambardé et l'on voit naître des irritants, des remises en question, des injustices et des guerres à finir. Les gestionnaires remettent en question et interprètent sans fondement le vécu, les façons de faire propres à chacun des milieux et ceux-ci semblent ne pas comprendre.

Les enseignantes et enseignants, les personnes déléguées et les représentants officiels du SERV (*comme celles et ceux du SEEL*) subissent des choix administratifs qui s'écartent de la pratique, des règles connues et des clauses de la convention collective. Des exemples : l'horaire de travail, la tâche, l'autonomie professionnelle, les plans d'intervention, les élèves HDAA, les projets particuliers, la relation d'autorité entre certaines directions et le personnel enseignant, tout y passe et même plus (*comme ici !*).

Les gestionnaires se sentent obligés de changer les choses en pensant bien faire. Finalement, ils se butent aux dénonciations légitimes des enseignantes et du méchant syndicat. Ils sont responsables du climat de travail qui se détériore par l'imposition d'une gestion autocratique sans consensus, sans consultation réelle des enseignantes et enseignants.

Il est loin le temps où nous avons des directions d'école expérimentées qui avaient une vision humaine, rassembleuse et respectueuse des professionnelles et professionnels de l'éducation que nous sommes.

Les enseignantes et enseignants ne veulent qu'un climat de travail positif pour favoriser la réussite des élèves et surtout, ils veulent qu'on respecte leurs droits et leur autonomie professionnelle (*comme ici !*). Est-ce trop demander ? »

Les déléguées et délégués nous avaient demandé d'écrire aussi des choses positives. Le côté positif de ce texte, nous ne sommes pas les seuls :

**« Quand on se regarde, on se désole,
quand on se compare, on se console ! »**



Krystine Lessard
Présidente

CRÉDIBILITÉ

L'expression « je sais de source sûre » n'est pas toujours sûre ! Quand on vous dit que « cela vient du syndicat » ou que « votre syndicat est d'accord », une petite vérification s'impose. N'hésitez pas à nous appeler pour confirmer ou infirmer l'information.

LE CADRE ORTHOPÉDAGOGIQUE

Le modèle d'intervention à trois niveaux n'est pas un modèle pour les gestionnaires

Pauline Ladouceur, conseillère aux dossiers vie pédagogique FSE

Votre commission scolaire veut établir des cibles chiffrées pour faire la démonstration que son taux de réussite scolaire est en croissance et elle met en place le modèle « *Response to intervention* » (RTI) qui intègre le modèle d'intervention à trois niveaux pour y arriver.

Attention ! Ce modèle n'est pas un modèle pour les gestionnaires. Votre commission scolaire n'obtiendra aucun résultat, si elle l'applique sans s'appuyer sur ses fondements théoriques. De plus, elle mettra une grande pression sur le personnel enseignant parce qu'il n'aura pas les conditions essentielles à l'application de ce modèle pour obtenir des résultats probants.

☒ QU'EST-CE QUE LE MODÈLE D'INTERVENTION À TROIS NIVEAUX OU RTI ?

C'est un modèle scientifique qui a pour but d'intervenir rapidement auprès des élèves à risque afin de pallier leurs difficultés en lecture et pour dépister ceux qui ne font pas suffisamment de progrès. Pour utiliser ce modèle, il faut en respecter les fondements ainsi que les principes qui en découlent. On ne peut le priver de son sens pour le mettre à son profit.

Il n'est pas non plus une mode. Ce modèle possède des bases scientifiques où les intervenantes ou intervenants ont un rôle précis qu'ils soient titulaires ou enseignants-orthopédagogues. Selon la recherche, sa mise en place exige l'adhésion de tous, de la formation ainsi que du soutien pour le personnel enseignant durant l'implantation. La formation et le soutien sont d'une importance capitale. La première doit être donnée avant l'implantation et le soutien doit être constant tout au cours de l'implantation.

☒ LES FONDEMENTS THÉORIQUES DU MODÈLE D'INTERVENTION À TROIS NIVEAUX

Haager, Klingner et Vaughn (2007) ont proposé un modèle d'intervention à trois niveaux d'intensité, où les niveaux correspondent à un accroissement de l'intensité du programme d'intervention appliqué.

Ce modèle s'appuie sur les principes suivants :

1. des interventions approuvées et appuyées par des études rigoureuses;
2. le dépistage précoce et systématique des élèves à risque et la mise en place immédiate d'une intervention préventive (intervenir avant un constat d'échec);
3. outiller et soutenir le personnel enseignant pour qu'il puisse intervenir de façon optimale.

Le 1^{er} niveau : LES INTERVENTIONS UNIVERSELLES

Selon le modèle d'intervention à trois niveaux, au 1^{er} niveau, les interventions sont faites par la ou le titulaire, et ce, auprès de tous ses élèves. Elle ou il enseigne les notions planifiées pour l'enseignement de la lecture. Les élèves sont évalués à la fin de l'étape.

Vous comprendrez qu'un élève qui est à un niveau de 2^e année alors qu'il fréquente une classe de 5^e année doit recevoir d'autres interventions que celles données par son enseignante ou enseignant.

Le 2^e niveau : LES INTERVENTIONS SUPPLÉMENTAIRES

Selon le modèle, si les élèves ne font pas suffisamment de progrès au 1^{er} niveau, l'enseignante ou l'enseignant leur demande du soutien. Ces élèves « à risque » doivent recevoir 30 minutes par jour à raison de 4 jours par semaine d'interventions supplémentaires données par l'enseignant-orthopédagogue, et ce, par groupe de cinq. Ces élèves sont évalués chaque mois.

Le 3^e niveau : LES INTERVENTIONS CIBLÉES

Selon le modèle, ces interventions sont faites par l'enseignant-orthopédagogue auprès des élèves qui n'ont pas fait assez de progrès au 2^e niveau. Ils doivent donc recevoir des interventions ciblées selon leurs difficultés en lecture, et ce, 30 minutes par jour à raison de 4 jours par semaine, par groupe de trois. Les élèves sont alors évalués à la semaine.

ÇA CONTINUE...

Un élève qui reçoit des interventions ciblées à la fin de la 1^{re} année devra continuer à être soutenu en 2^e année. Ce pourrait être un élève en trouble d'apprentissage ou ayant une autre problématique. Il sera nécessaire de demander une « évaluation diagnostique » de ses difficultés.

TA et TNP ?

⇒ ⇒ **TA = tâche éducative et complémentaire** ⇄ ⇄

Selon les dispositions de la nouvelle clause 8-5.02 B) 2) :



Si, une semaine, votre direction vous demande **d'effectuer plus de TA (temps assigné) pour effectuer des tâches, par exemple l'entrée de données, en diminuant le TNP (temps de nature personnelle)...**

voici un exemple de la façon d'équilibrer la moyenne des heures en les compensant pour qu'à la fin de l'année, vous ayez le nombre d'heures requis pour chaque catégorie, soit TA et TNP :

	Temps assigné (TA)	Temps de nature personnelle (TNP)	TOTAL
Semaine régulière	27 h	5 h	32 h
Semaine avec 2 h de plus de TA	↑ 27 h + 2 h = 29 h	↓ 5 h - 2 h = 3 h	32 h
Semaine de compensation	↓ 27 h - 2 h = 25 h	↑ 5 h + 2 h = 7 h	32 h

La « tournée de la Mère Noël » dans les écoles me permet de mieux vous connaître et ainsi mieux vous représenter. Ce que je vois ce sont des équipes dynamiques ayant à cœur la réussite des élèves et qui font des miracles. Mon vœu de Noël est de trouver toutes les ressources nécessaires - financières, matérielles et surtout humaines - afin d'être en mesure de vous aider pour vous permettre de respirer en allégeant votre tâche et vous enlever le sentiment de culpabilité que comporte le poids de la réussite.

Je nous souhaite, pour l'année 2012 et les suivantes, le **Respect** (avec un grand **R**) de **notre profession** !

En 2012, on est « maître dans sa classe » !

En mon nom et au nom :



*... de vos déléguées et délégués
... du personnel
... et du Conseil exécutif*



Meilleurs vœux pour 2012 !



à vous et à votre famille

Un brin d'histoire (trouvez l'erreur) : extrait de la convention collective entre la Commission scolaire de La Malbaie et le Syndicat des instituteurs et institutrices catholiques de Charlevoix.

Année d'enseignement	1957-1958		
	Instituteurs		Institutrices
	Célibataires	Mariés	
1ère année	\$ 3000	\$ 3400	\$ 1400
2ème "	\$ 3150	\$ 3525	\$ 1450
3ème "	\$ 3300	\$ 3650	\$ 1500
4ème "	\$ 3450	\$ 3775	\$ 1550
5ème "	\$ 3600	\$ 3900	\$ 1600
6ème "	\$ 3750	\$ 4025	\$ 1650
7ème "	\$ 3900	\$ 4150	\$ 1700
8ème "	\$ 4050	\$ 4275	\$ 1750
9ème "	\$ 4200	\$ 4400	\$ 1800
10ème "	\$ 4350	\$ 4525	\$ 1900
11ème "	\$ 4500	\$ 4650	\$ 2000
12ème "			\$ 2100
13ème "			\$ 2200
14ème "			\$ 2300
15ème "			\$ 2400
16ème "			\$ 2500 (maximum)