

Rôle de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

ANNEXE IV

(page 189 de la convention collective 2010-2015)

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT-RESSOURCE

1. Conditions de travail

L'enseignante ou l'enseignant-ressource est libéré pour un maximum de 50 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d'enseignante ou d'enseignant-ressource.

Il revient à la direction de l'école de déterminer, dans le cadre des ressources disponibles à l'école, le pourcentage de libération de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant-ressource, en tenant compte du modèle d'organisation des services de l'école. Dans ce cadre, il appartient à la direction de l'école d'assigner à l'enseignante ou l'enseignant-ressource les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative, et ce, sans égard au paragraphe D) de la clause 8-6.03.

2. Nomination de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

La commission nomme annuellement l'enseignante ou l'enseignant-ressource après consultation de l'équipe enseignante concernée.

Le poste d'enseignante ou d'enseignant-ressource comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions d'enseignante ou d'enseignant-ressource proprement dites. L'enseignante ou l'enseignant-ressource exerce ses fonctions auprès des groupes ordinaires.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

3.1 Auprès des élèves en difficulté, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- offre un accompagnement personnalisé, notamment pour chaque élève qui entre au secondaire avec une année de retard;
- assume un rôle de suivi scolaire et d'aide auprès d'élèves à risque ou d'élèves ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, particulièrement ceux ayant des difficultés relatives au comportement;
- assume des tâches d'encadrement auprès de ces élèves et les soutient, d'une part, dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes et, d'autre part, dans diverses facettes de leur vie scolaire.

3.2 Auprès des enseignantes et enseignants de l'école, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les enseignantes et enseignants responsables des élèves en difficulté qui lui sont adressés en portant une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière.

3.3 Auprès des autres intervenantes et intervenants, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les autres intervenantes et intervenants qui œuvrent auprès des élèves : psychoéducatrices ou psychoéducateurs, psychologues, travailleuses sociales ou travailleurs sociaux, techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée, etc.

L'enseignante ou l'enseignant-ressource s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01 (fonction générale) pouvant lui être attribuées et de nature à aider les élèves et les enseignantes ou enseignants.

Interprétations et explications supplémentaires par la FSE de l'annexe IV de la convention collective 2010-2015

Enseignante ou enseignant ressource au secondaire

Depuis le début de l'année scolaire 2006-2007, une nouvelle fonction est apparue dans les écoles secondaires, soit celle d'enseignante ou d'enseignant ressource. Après quelques années d'application, il convient de faire les vérifications nécessaires sur le rôle et les fonctions réellement assumés par la personne libérée.

Une clarification a été apportée au texte de la convention confirmant que l'enseignante ou l'enseignant ressource exerce ses fonctions **auprès des groupes ordinaires**.

Rappel du rôle et des fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource

1. *Offre un accompagnement personnalisé, notamment pour **chaque élève qui entre au secondaire avec une année de retard**.*

L'élève visé par ce service est celui qui est dans une classe régulière. Tout en aidant l'élève aux prises avec un retard académique, l'enseignante ou l'enseignant ressource ne peut offrir un service d'orthopédagogie.

2. *Assume un rôle de suivi scolaire et d'aide auprès d'élèves à risque ou ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, **particulièrement ceux ayant des difficultés relatives au comportement**.*

Lorsque nous faisons le lien entre ce rôle, le mode de distribution à l'échelle provinciale et la volonté des parties à la table de négociation, l'enseignante ou l'enseignant ressource exerce ses fonctions **auprès des élèves, particulièrement ceux en difficulté de comportement, des classes régulières**. Elle ou il accompagne l'élève dans sa démarche d'apprentissage de manière à ce qu'il prenne au sérieux sa réussite éducative. Par exemple, elle ou il suggère à l'élève des méthodes de travail ou s'assure que ses travaux soient faits et que celui-ci participe aux différentes périodes de récupération. Par contre, il faut se rappeler que l'enseignante ou l'enseignant ressource n'est pas une enseignante ou un enseignant orthopédagogue. Elle ou il a été choisi notamment à cause de ses relations privilégiées avec les élèves et elle ou il peut provenir de n'importe lequel des champs. Les interventions sont individuelles ou en petits groupes et non auprès d'une classe complète.

3. *Assume des tâches d'encadrement auprès de ces élèves et les soutient, d'une part, dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes et, d'autre part, dans diverses facettes de leur vie scolaire.*

L'enseignante ou l'enseignant ressource joue le rôle d'intermédiaire entre l'élève et les autres ressources. Elle ou il doit tenir les parents au courant des différentes démarches. De plus, elle ou il aide l'élève dans sa recherche de solution. Pour ce faire, elle ou il peut organiser différentes activités, notamment pour permettre à l'élève de mieux se connaître, pour lui apprendre les mécanismes du travail d'équipe, etc.

4. *Travaille en concertation avec les enseignantes et enseignants **responsables des élèves en difficulté qui lui sont référés** en portant une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière.*

L'enseignante ou l'enseignant ressource peut aider les enseignantes et enseignants **responsables des élèves en difficulté qui lui sont référés**, entre autres, en suggérant des stratégies d'intervention applicables à l'élève concerné ou en expliquant les raisons du comportement de l'élève ou encore en supportant ces nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants, compte tenu de la réalité de la classe qui est perturbée par la présence de ces élèves. L'enseignante ou l'enseignant ressource **n'est donc pas un mentor** pour toutes les nouvelles et tous les nouveaux. Elle ou il n'est pas responsable du programme d'insertion professionnelle ou de l'évaluation des nouvelles et nouveaux.

5. *Travaille en concertation avec les autres intervenantes et intervenants.*

Compte tenu que l'enseignante ou l'enseignant ressource **n'est pas une ou un spécialiste du comportement ou d'autres difficultés**, elle ou il se doit de collaborer avec les spécialistes tels TES, travailleurs sociaux, psychologues, psychoéducateurs, dans le respect des fonctions de chacun, plutôt que se substituer à elles et eux.

6. *S'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la fonction générale et de nature à aider les élèves ou les enseignantes ou enseignants.*

Cette dernière fonction ne doit pas devenir la principale responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant ressource. Elle peut seulement être invoquée à l'occasion. De plus, toute la tâche de l'enseignante ou l'enseignant ressource s'effectue dans le respect de la fonction générale prévue à la clause 8-2.01.

Après un an d'implantation, en vertu de la clause 8-9.04 C) 6), le comité paritaire au niveau de la commission scolaire pourrait vérifier ce qui a été fait dans les différentes écoles secondaires et ainsi s'assurer du respect de l'annexe IV.

N.B. : En respect de l'annexe IV et de la clause 8-6.03 D), l'enseignante ou l'enseignant ressource doit avoir à son horaire une partie de tâche éducative. La première phrase de l'annexe IV nous indique que l'enseignante ou l'enseignant ressource est libéré pour un maximum de 50 % de sa tâche, sous-entendant **qu'il doit y avoir une tâche éducative**. Elle ou il ne peut être, par exemple, une directrice ou un directeur adjoint pour 50 % de sa tâche et une enseignante ou un enseignant ressource pour l'autre 50 %.



Augmentations de salaire



Vous avez sans doute entendu parler, dans les médias dernièrement, que le gouvernement serait sur le point de nous accorder une faramineuse augmentation salariale de 0,5 %.

C'est quoi l'affaire ?

En fait, pour débiter, on doit faire un bref rappel historique.

Lors de la dernière ronde de négociations, nous demandions des augmentations salariales plus importantes que celles proposées par le gouvernement. Nous devons donc trouver une façon de satisfaire à la fois à nos demandes et aux offres du gouvernement...

Nous avons donc innové !

En effet, pour la première fois dans l'histoire de nos conventions collectives, nous avons introduit un **principe d'augmentations salariales en partie liées à la croissance du PIB et à l'inflation**.

En effet, il y a des augmentations annuelles garanties et aussi d'autres qui sont liées à la croissance du PIB et une dernière liée à l'inflation totale pour la durée de la convention.

En premier lieu, notre convention prévoit une majoration salariale garantie de 1 % pour le 1^{er} avril 2012. À cela pourrait s'ajouter un ajustement salarial pouvant atteindre 0,5 %, en fonction de la croissance économique. Cet ajustement serait versé (avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2012) dans les 60 jours suivant la publication des données sur le PIB par Statistique Canada. En raison de réorganisations internes, Statistique Canada ne publiera les données pertinentes qu'en novembre 2012, si bien que les ajustements interviendraient au début de 2013.

Toutefois, à la lumière de ce que l'on sait présentement concernant l'évolution de l'économie, il est pratiquement assuré que cette disposition s'appliquera. À telle enseigne que le gouvernement, dans sa mise à jour budgétaire de l'automne 2011, a indiqué qu'il constituait une provision de 142 M\$ pour payer cet ajustement salarial en 2012-2013. Le document précise en effet que : « Cette augmentation (c.-à-d. 142 M\$) découle de l'établissement d'une provision financière pour la majoration anticipée des paramètres salariaux des employés de l'État à la suite de la révision positive de la croissance économique nominale pour l'année 2010 »¹.

Par ailleurs, le journaliste Denis Lessard, dans un article du journal La Presse le 9 février dernier, a laissé entendre que le ministre des Finances profiterait du dépôt du budget pour annoncer le versement de cet ajustement. Le journaliste n'a pas manqué de faire le rapprochement avec la possibilité du déclenchement d'élections ce printemps.

En somme, il est tout à fait possible que le versement de cet ajustement de 0,5 % soit devancé, mais il n'y a aucune garantie à cet effet.



Martin Bergeron
Vice-président

Note technique : Selon les dispositions de la clause, l'excédent multiplié par 1,25 de la croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour 2010 et 2011, par rapport à 8,3 %, détermine un ajustement pouvant atteindre 0,5 %. Pour 2010, la croissance du PIB s'est établie à 4,8 %, soit 1,0 % de mieux que les 3,8 % prévus par le gouvernement. Pour 2011, la marque à battre est de 4,5 %. Dans sa mise à jour de l'automne dernier, le gouvernement prévoit un taux de croissance de 4,4 % pour 2011, ce qui laisse amplement de marge pour une application positive de la clause.

Source : Pierre Beaulne, économiste à la CSQ

¹ Finances Québec, *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, automne 2011, p. 82

Le retrait préventif... comment ça marche ?

la



Ce que l'on appelle communément le retrait préventif découle en fait d'un programme de CSST qui se nomme « *Pour une maternité sans danger* » et qui s'adresse aux femmes enceintes ou qui allaitent.

Si une femme travaille dans des conditions dangereuses pour sa santé, ou pour celle de l'enfant à naître ou allaité, elle a le **droit d'être immédiatement affectée** à d'autres tâches ne comportant pas de dangers et qu'elle est en mesure d'accomplir. S'il n'y a pas modification de son poste de travail ni affectation à un autre poste, cette travailleuse a le **droit de cesser de travailler temporairement** et de recevoir des indemnités de la CSST. Il est important de noter que des conditions de travail dangereuses, conjuguées à des problèmes de santé liés à la grossesse, permettent également à la travailleuse de se prévaloir de ce droit.

<p>Consulter un médecin</p>	<p>Avant de demander une affectation, la travailleuse doit consulter un médecin et lui demander de remplir le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite.</p> <p>Pour que le certificat soit valide, le médecin doit consulter le médecin désigné par le directeur de la santé publique du territoire où se trouve cet établissement.</p> <p>Une fois qu'il est rempli, la travailleuse doit remettre le certificat à son employeur (au service des ressources humaines, pas à votre direction). La travailleuse qui a exercé son droit à l'affectation ou au retrait préventif pour cause de grossesse et qui désire l'exercer de nouveau pour l'allaitement doit faire une autre demande.</p>
<p>En affectation</p>	<p>Vous êtes affectée à un autre poste de travail : vous conservez le même salaire et les mêmes avantages qu'auparavant.</p>
<p>En retrait préventif</p>	<p>Le salaire et l'indemnité versés par l'employeur</p> <p>Pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, votre employeur vous verse votre salaire habituel.</p> <p>Pendant les 14 jours civils suivants, vous recevez une indemnité équivalant à 90 % de votre salaire net (votre salaire brut moins les déductions prévues pour les impôts, le Régime de rentes du Québec, l'assurance emploi et le Régime québécois d'assurance parentale).</p> <p>Votre employeur vous verse cette indemnité et la CSST la lui rembourse.</p>
<p>L'indemnité versée par la CSST</p>	<p>Par la suite, toutes les deux semaines, la CSST vous verse directement l'indemnité de remplacement du revenu (90 % de votre revenu net retenu). L'indemnité n'est pas imposable.</p>
<p>La durée du versement de l'indemnité</p>	<p>L'indemnité est versée jusqu'à la date d'une affectation ou jusqu'à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de votre accouchement.</p> <p>Le versement de l'indemnité prend fin un samedi afin de s'harmoniser avec celui des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui commence le dimanche. Si vous ne voulez pas subir d'interruption de rémunération jusqu'à l'accouchement, vous devrez donc faire une demande de prestation au RQAP à ce moment.</p>
<p>Qu'est-ce qu'on fait en attendant les résultats d'immunité ?</p>	<p>L'employeur peut vous affecter à un autre poste ne comportant pas risque de contamination. Sinon vous serez en retrait préventif aux mêmes conditions citées plus haut.</p>

Sources : Divers documents d'information de la CSST accessibles au www.csst.qc.ca

et si j'ai d'autres questions ?

N'hésitez pas à communiquer avec moi, par courriel à bergeronm@seel.qc.ca, ou par téléphone au 819-326-6024 ou au 1-800-263-6024.



Mario Labbé, Martin Belhumeur et Denis St-Hilaire
Conseillers CSQ à la sécurité sociale

Depuis quelques mois, il a abondamment été question des régimes de retraite à prestations déterminées. Dans ces régimes, dont fait partie le RREGOP, le montant de la rente est connu d'avance, en fonction du nombre d'années cotisées. Les médias ont généralement mis dans le même bateau les régimes du secteur privé et du secteur public, tout comme ils ont traité à peu près sur le même pied tous les régimes du secteur public, qu'il s'agisse du RREGOP, des autres régimes du gouvernement québécois (cadres, juges, Sûreté du Québec, etc.), des régimes fédéraux ou des régimes municipaux.

Il existe de grandes différences entre ces régimes, mais les médias n'ont pas fait les nuances nécessaires. Ils ont plutôt essayé d'alimenter la jalousie et la hargne de la population envers le personnel de l'État.

Pour répondre à votre beau-frère ou à votre voisine travaillant au privé, voici les distinctions qui s'imposent. Confrontons donc quelques mythes et préjugés véhiculés par les médias à la réalité des faits.

1^{er} mythe

Le RREGOP est au bord de la faillite et il ne restera plus d'argent dans la caisse quand les jeunes prendront leur retraite !

Réalité

FAUX. La dernière négociation dans les secteurs public et parapublic, terminée en juillet 2010, a permis d'assurer à long terme le financement du RREGOP. Des décisions difficiles, mais responsables ont alors été prises. Par exemple, le **taux de cotisation** qui était de 8,19 % en 2010 est passé à 8,69 % en 2011, puis à 8,94 % en 2012. Il augmentera à 9,18 % en 2013, soit une **augmentation de 12 % en trois ans.**

La caisse des personnes participantes au RREGOP est capitalisée à environ 103 % - La caisse des personnes participantes contient 3 % plus de fonds que ce qui est requis pour payer sa part (50 %) des rentes acquises par les personnes participantes actives ou retraitées - et celle du gouvernement à environ 56 %, pour une capitalisation globale d'environ 80 %. Ce pourcentage correspond aux seuils généralement jugés acceptables. **La santé financière à très long terme du RREGOP est assurée de manière plus que satisfaisante.**

2^e mythe

Il faudra travailler jusqu'à 75 ans pour obtenir une rente décente du RREGOP !

Réalité

FAUX. Lors de la dernière négociation dans les secteurs public et parapublic, les décisions difficiles précédemment mentionnées (voir 1^{er} mythe) ont justement été prises afin de maintenir les conditions actuelles d'admissibilité à la retraite. Plutôt que de

pénaliser davantage les départs hâtifs à la retraite, comme ce sera le cas à la Régie des rentes du Québec (RRQ) à partir de 2014, **le gouvernement et les organisations syndicales** composant le Front commun **ont conjointement convenu** d’instaurer un incitatif positif pour **repousser la prise de retraite**. Il s’agit de la possibilité d’accumuler jusqu’à 38 ans de service au lieu de 35 aux fins de calcul de la rente de retraite (maximum de 76 % au lieu de 70 %), tout en maintenant le droit de quitter sans pénalité à 35 ans de service et d’obtenir une rente à 70 %. Enfin, non seulement l’admissibilité à une rente sans réduction à partir de 60 ans est demeurée telle quelle, mais il n’y avait même pas l’ombre d’une demande gouvernementale pour y modifier quoi que ce soit.

3^e mythe

Le RREGOP est un régime de retraite tellement « chromé » que c’en est inéquitable envers le reste de la population !

Réalité

FAUX. Le RREGOP est un régime de retraite responsable eu égard à l’équilibre entre les bénéfices accordés aux personnes participantes et la capacité de payer à parts égales de celles-ci et de l’État québécois. Même si nous croyons qu’il s’agit d’un régime très intéressant et satisfaisant, cela ne signifie pas pour autant que ce soit injuste envers les autres travailleuses et travailleurs. Pour en juger à partir des faits, voici les principales caractéristiques du RREGOP :

- **Partage égal des coûts (50-50)** entre les personnes participantes et le gouvernement (comparativement à une participation de 60 %, 65 % ou 70 % de l’employeur dans bien d’autres régimes, même au secteur privé !);
- **Critères de retraite sans réduction actuarielle à 35 ans de service ou 60 ans d’âge** (comparativement à bien d’autres régimes permettant une retraite sans réduction après 30 ans de service ou avec un « facteur » combinant âge et années de service);
- **Accumulation de 2 % du salaire moyen par année de service** (comparativement à d’autres régimes allant parfois jusqu’à 2,5 % par année);
- **Indexation seulement partielle;**
- **Taux de cotisation des personnes participantes de 8,94 % en 2012 et de 9,18 % en 2013**

(plus élevé que la majorité des régimes, même au secteur privé, dont les taux ne sont parfois que de 5 % ou 6 %).

4^e mythe

Toutes les personnes retraitées de l’État ont une « retraite dorée » !

Réalité

FAUX. Ce mythe repose essentiellement sur la croyance véhiculée par les médias que tout le personnel de l’État a des salaires (trop) élevés et que ces personnes bénéficiant de la sécurité d’emploi travaillent nécessairement toute leur vie dans la fonction publique (ministères) ou parapublique (réseaux de la santé et de l’éducation). Voici les faits :

- **Le personnel de l’État** avait un « famineux » **salaire moyen de 47 400 \$ en 2011** (soit **1,9 % de moins** que le maximum des gains admissibles au RRQ pour 2011 de 48 300 \$, qui représente le salaire moyen **de l’ensemble des emplois au Canada**);
- Selon l’Institut de la statistique du Québec (ISQ), organisme gouvernemental neutre et indépendant, pour des emplois comparables, **les salaires en 2011 étaient 8,3 % moins élevés dans les secteurs public et parapublic que dans le secteur privé**;
- Selon l’ISQ, en 2011, les « mirobolants » **avantages sociaux des secteurs public et parapublic** décrits par les médias **ne font que ramener** ces derniers à **parité avec le secteur privé** en termes de rémunération globale (salaire et ensemble des avantages sociaux comme les régimes de retraite, les assurances, les vacances, etc.);
- **Seulement 48 % du personnel de l’État occupait un emploi régulier à temps plein**, 16 % occupait un emploi régulier à temps partiel et **36 % avait un emploi à statut précaire** (on est loin de la supposée sécurité d’emploi à vie, mur à mur, pour toutes et tous !);
- En 2010, la « retraite dorée » des personnes **retraitées du RREGOP** atteignait en **moyenne** la somme « astronomique » de **17 767 \$ par année** (Wow ! digne des joueurs de hockey !).



5^e mythe

La dette du gouvernement envers l'ensemble de ses régimes de retraite est de 75 milliards de dollars et devra être assumée par l'ensemble des contribuables !

Réalité

FAUX. Le 75 milliards de dollars dont il a abondamment été question ces derniers mois n'est pas une dette, mais bien un passif, c'est-à-

dire le montant représentant les engagements du gouvernement envers l'ensemble de ses employés et employés actuels et retraités. C'est ce que l'on appelle aussi les rentes acquises. Pour le RREGOP en particulier, ce passif du gouvernement est d'environ 41,5 milliards. Cependant, la caisse du gouvernement (appelée le FARR), contient déjà environ 23,4 milliards. Ce n'est donc que l'écart entre le passif et ces sommes déjà en caisse qui reste à financer, soit environ 18,1 milliards.

Voici le lien pour obtenir le document complet sur les mythes et réalités du RREGOP :

<http://www.seel.qc.ca/fileadmin/FSE/syndicats/z45/Retraite/RREGOP - Mythes et realites PDF .pdf>

Mythes et réalités sur le RREGOP

... et les personnes gagnantes sont :

- ☺ Marie-Hélène Roy, école De la Vallée
- ☺ Cécile Amiaud, polyvalente A.-N.-Morin
- ☺ Claudine Julien, école Fleur-des-Neiges

RÉSULTAT DU CONCOURS

Elles recevront leur prix par la poste, soit une carte-cadeau de la SAQ de 25 \$.

Félicitations et merci aux personnes participantes !



➔ Pour plus d'informations, consultez leur site : www.fondationmf.ca





DATES IMPORTANTES

(de mars à la fin de l'année scolaire)

MARS	
Demande de congé sans traitement d'une (1) année (5-15.02).	Avant le 1^{er} avril
Demande de retraite progressive (5-21.05).	Avant le 1^{er} avril
AVRIL	
Procédure d'affectation (5-3.16).	Avant le 20 avril
Estimation de la clientèle scolaire par la commission (5-3.14).	Avant le 30 avril
Excédent par champs.	Avant le 30 avril
Demande de changement de champs.	Avant le 1^{er} mai
MAI	
Surplus d'affectation, liste par champs dressée par la commission.	Avant le 5 mai
Établissement, dans chaque école, de la liste des besoins par champ et discipline (5-3.17.05 a) entente locale).	Avant le 15 mai
Les enseignantes et enseignants en trop dans un champ ou une discipline peuvent se réaffecter dans un poste vacant de leur école et elles et ils peuvent également choisir d'être versés dans le bassin de la commission (5-3.17.05 b) entente locale).	Avant le 15 mai
La personne qui a demandé un changement de champ ou de discipline dans son école peut (si la direction y consent) être réaffectée dans son école (5-3.17.05 c) convention locale).	Avant le 15 mai
Processus d'affectation, mutation (5-3.17.00 entente locale).	En mai
Le bassin a lieu (5-3.17.07 et 5-3.17.08 entente locale).	Entre le 15 mai et le 1^{er} juin au plus tard le 10 juin
JUIN	
Remise de la tâche pour l'année suivante.	Au plus tard : 30 juin
Remise de la liste de rappel.	Au 30 juin