

COMITÉ PATRONAL
DE NÉGOCIATION



POUR LES COMMISSIONS
SCOLAIRES FRANCOPHONES

Document #6

L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT RESSOURCE AU SECONDAIRE

Document d'appui à l'intention des commissions scolaires

Septembre 2007

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	1
I DÉFINITION DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT RESSOURCE	2
1-1.26 Enseignante ou enseignant ressource	2
II ANNEXE IV ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT RESSOURCE.....	2
<i>Commentaires préalables.....</i>	2
1. Conditions de travail	3
<i>Particularités</i>	3
<i>Le pourcentage de libération de la tâche éducative : maximum 50 %</i>	3
<i>Le champ d'appartenance.....</i>	4
<i>La direction de l'école et la détermination du pourcentage de libération de la tâche éducative</i>	4
<i>L'assignation des activités professionnelles de la tâche éducative : une prérogative de la direction de l'école</i>	5
<i>La part des cours et leçons dans la tâche éducative.....</i>	5
<i>L'assignation de la tâche éducative et la clause 5-3.21</i>	6
<i>Le calcul du temps moyen.....</i>	6
2. Nomination de l'enseignante ou l'enseignant ressource	7
<i>Une nomination annuelle par la commission</i>	7
<i>La consultation de l'équipe enseignante concernée.....</i>	7
<i>Une consultation distincte d'une consultation du syndicat.....</i>	8
<i>Implication du comité au niveau de l'école.....</i>	8
<i>Incidence du chapitre 4-0.00.....</i>	8
<i>Les deux aspects du poste d'enseignante ou d'enseignant ressource</i>	9

TABLE DES MATIERES (suite)

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource	10
<i>Généralités</i>	10
<i>Le 1^{er} axe d'intervention : auprès des élèves en difficulté</i>	11
<i>Élèves visés</i>	11
<i>Le rôle de suivi scolaire et d'aide</i>	12
<i>Les tâches d'encadrement</i>	13
<i>Les façons d'intervenir auprès des élèves référés</i>	14
<i>Le 2^e axe d'intervention : auprès des enseignantes ou enseignants de l'école</i>	15
<i>Un contexte de concertation et de collaboration</i>	15
<i>Les enseignantes ou enseignants visés : celles et ceux responsables des élèves référés</i>	15
<i>Quelques exemples d'interventions auprès d'enseignantes ou d'enseignants</i>	16
<i>Le 3^e axe d'intervention : auprès des autres intervenantes et intervenants</i>	17
<i>Un contexte de complémentarité</i>	17
<i>Quelques exemples d'interventions auprès d'autres intervenantes et intervenants</i>	17
<i>Autres fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource</i>	18
<i>Un rattachement à la fonction générale (clause 8-2.01)</i>	18
CONCLUSION	19

PRÉAMBULE

L'Entente E1 2005-2010 (appelée ci-après « l'Entente ») a donné lieu à des modifications importantes des dispositions concernant les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, comme en témoigne particulièrement le nouvel article 8-9.00¹.

L'organisation des services à ces élèves nécessite la mise en place de services d'appui qui ont pour but de soutenir, directement ou indirectement, tant l'élève que l'enseignante ou l'enseignant.

Dans ce cadre, l'annexe XLII prévoit, pour l'ensemble des commissions scolaires, l'ajout au secondaire de 600 postes (équivalents à temps plein) d'enseignantes ou d'enseignants ressources, sur une période de trois années scolaires (2006-2007 à 2008-2009).

Ce nouveau « statut » ou cette nouvelle fonction d'enseignante ou d'enseignant ressource, qui constitue une valeur ajoutée, est défini sommairement à la clause 1-1.26 de l'Entente et fait l'objet de l'annexe IV.

Après un an d'application de ces nouveaux textes concernant l'enseignante ou l'enseignant ressource, on constate que certains font l'objet d'interrogations ou d'interprétations diverses nécessitant certaines précisions. Le présent document² d'appui se veut donc un outil de gestion à l'usage des commissions scolaires afin de faciliter l'application ou l'interprétation des nouvelles dispositions de l'Entente concernant l'enseignante ou l'enseignant ressource. Il reproduit le texte intégral³ de la clause 1-1.26 et celui de l'annexe IV, les accompagnant de commentaires susceptibles d'en faciliter la compréhension suivant leur véritable esprit et fin.

¹ Voir le Guide d'application de l'article 8-9.00 élaboré par le CPNCF – juin 2007.

² Ce document ne peut être utilisé dans quelque procédure que ce soit.

³ Dans ce texte, les soulignements sont de nous.

I DÉFINITION DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT RESSOURCE

1-1.26 Enseignante ou enseignant ressource

« L'enseignante ou l'enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'une école ou d'un groupe d'écoles, s'acquitte de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant ressource proprement dites. »

COMMENTAIRES

Il s'agit d'une définition empruntant la même forme que celle de « *chef de groupe* » énoncée à la clause 1-1.09. Comme l'enseignante ou l'enseignant chef de groupe, l'enseignante ou l'enseignant ressource est d'abord une enseignante ou un enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant ressource œuvre au niveau d'une école ou d'un groupe d'écoles, au secondaire (annexe XLII).

Réf. : voir le paragraphe 3 de l'annexe IV concernant les fonctions « *proprement dites* » d'enseignante ou d'enseignant ressource (pages 10 et suivantes du présent document).

II ANNEXE IV ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT RESSOURCE

Commentaires préalables

L'appellation « *enseignante ou enseignant ressource* » est évocatrice en elle-même. En maintes occasions, le texte de l'article 8-9.00 traite des « *ressources* » ou « *ressources disponibles* » (clause 8-9.02 C) 3), 8-9.04 A), 8-9.04 C) et 8-9.05 D)) et l'annexe XLII a précisément comme titre « *Ressources aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et déclaration d'intention* ».

L'enseignante ou l'enseignant ressource, comme son nom l'indique, est donc une personne ressource auprès de certains élèves, des enseignantes ou enseignants qui en sont responsables et des autres intervenantes ou intervenants concernés. L'enseignante ou l'enseignant ressource constitue un service d'appui au sens de l'article 8-9.00.

Enfin, bien que le texte de l'annexe XLII ne prohibe pas expressément l'utilisation des services d'une enseignante ou d'un enseignant ressource dans les groupes spécialisés, il est important de souligner que, suivant l'esprit de la négociation, le champ d'action clairement ciblé de cette enseignante ou cet enseignant se situe au niveau des groupes ordinaires du secondaire.

¹ La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} février 2006 aux seules fins de l'organisation de l'année scolaire 2006-2007.

1. Conditions de travail

COMMENTAIRES

Particularités

Bien que le titre du paragraphe 1 soit large, en réalité ce paragraphe ne fait qu'énoncer quelques conditions de travail particulières de l'enseignante ou de l'enseignant ressource. Au regard des autres conditions de travail (exemples : ancienneté, expérience, mouvements de personnel, semaine de travail, etc.), les dispositions de l'Entente s'appliquent, tel qu'il est d'ailleurs précisé aux clauses 2-1.01 et 2-1.02.

1. Conditions de travail (suite)

« L'enseignante ou l'enseignant ressource est libéré pour un maximum de 50 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. »

COMMENTAIRES

Le pourcentage de libération de la tâche éducative : maximum 50 %

Puisque l'enseignante ou l'enseignant ressource est d'abord une enseignante ou un enseignant, elle ou il doit conserver une partie importante de sa tâche éducative. Comme c'est le cas pour l'enseignante ou l'enseignant chef de groupe (clause 8-10.04), l'enseignante ou l'enseignant ressource est libéré pour un maximum de 50 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant ressource « *proprement dites* » (clause 1-1.26 et paragraphe 2 de l'annexe IV).

À titre d'exemple, à supposer qu'en vertu de l'annexe XLII, une commission scolaire doit ajouter l'équivalent d'une enseignante ou d'un enseignant ressource à temps plein à ses effectifs, et que pour ce faire elle libère à 50 % de leur tâche éducative deux enseignantes ou enseignants réguliers, elle pourra embaucher deux enseignantes ou enseignants à temps partiel pour les remplacer.

Plusieurs variables sont donc possibles puisque la libération de tâche éducative peut atteindre un maximum de 50 %; la libération de tâche éducative peut donc être en-deçà (exemple : 40 %).

1. Conditions de travail (suite)

« Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination comme enseignante ou enseignant ressource. »

COMMENTAIRES

Le champ d'appartenance

Les dispositions concernant les champs d'enseignement prévus à la convention (clauses 5-3.09 et suivantes) s'appliquent; en outre, l'alinéa 1 du paragraphe 1 de l'annexe IV prévoit (comme on le prévoit aussi à la clause 5-3.11 pour un congé sans traitement), que l'enseignante ou l'enseignant ressource « est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination comme enseignante ou enseignant ressource ».

L'enseignante ou l'enseignant ressource n'est pas en soi une ou un spécialiste des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage; elle ou il ne provient pas nécessairement du champ 1 et peut provenir de n'importe quel autre champ du niveau secondaire. Si elle ou il est choisi pour exercer des fonctions d'enseignante ou d'enseignant ressource « *proprement dites* », ce n'est pas tant en raison de sa formation académique ou d'une spécialité particulière, mais plutôt, normalement, en raison de son expérience, de sa crédibilité, de ses aptitudes, habiletés et qualités particulières touchant notamment les relations interpersonnelles.

1. Conditions de travail (suite)

« 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. »

COMMENTAIRES

La direction de l'école et la détermination du pourcentage de libération de la tâche éducative

C'est à la direction de l'école de déterminer le pourcentage de libération de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant ressource, en tenant compte des ressources disponibles à l'école et du modèle d'organisation des services de l'école.

On fait ici référence aux ressources disponibles visées à l'article 8-9.00 (voir nos commentaires préalables à la page 2) et aux modèles de services en place à l'école (clauses 8-9.05 D) et 8-9.06). La direction de l'école doit donc tenir compte des travaux du comité au niveau de l'école à cet égard.

Par exemple, pour une école qui reçoit l'équivalent d'une enseignante ou d'un enseignant ressource à temps plein et dont le modèle d'organisation des services vise davantage des interventions dès la 1^{re} secondaire, la direction de l'école peut allouer une plus grande libération (50 %) à l'enseignante ou l'enseignant ressource qui oeuvre auprès de la clientèle et des enseignantes et enseignants de ce niveau et conserver l'équivalent d'une autre libération de tâche à 50% pour tous les autres niveaux (une libération à 30% pour la 2^e secondaire et une libération à 20 % pour le 2^e cycle).

1. Conditions de travail (suite)

« 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. »

COMMENTAIRES

L'assignation des activités professionnelles de la tâche éducative : une prérogative de la direction de l'école

Dans cet alinéa du paragraphe 1, on traite de la tâche éducative (au sens de l'article 8-6.00) résiduaire, c'est-à-dire conservée par l'enseignante ou l'enseignant ressource (dont elle ou il n'est pas libéré) et assumée dans le cadre de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant comme telles, par opposition à ses fonctions d'enseignantes ou d'enseignants ressources « *proprement dites* ».

Tel qu'il est prévu expressément au deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'annexe IV, l'assignation des activités professionnelles comprises dans la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant ressource constitue une responsabilité, une prérogative de la direction de l'école. Ce deuxième alinéa réitère en quelque sorte une responsabilité évoquée en d'autres mots au paragraphe A) de la clause 8-6.02 où il est aussi prévu que les activités professionnelles comprises dans la tâche éducative sont des activités « *expressément confiées par la commission ou la direction de l'école* ».

La part des cours et leçons dans la tâche éducative

Le paragraphe D) de la clause 8-6.03 prévoit, qu'« à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, au moins 50 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et leçons et aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève ». Il est important de noter qu'exceptionnellement, ce paragraphe D) ne s'applique pas dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant ressource, puisque l'assignation des activités de sa tâche éducative se fait « sans égard au paragraphe D) de la clause 8-6.03 ». La tâche éducative de l'enseignante ou de l'enseignant ressource n'est donc pas obligatoirement composée de cours et leçons ou d'activités étudiantes à l'horaire de l'élève, pour au moins 50 %.

L'objectif de cette dérogation à la règle du 50 % prévue au paragraphe D) de la clause 8-6.03 est de conférer à la direction de l'école une certaine flexibilité organisationnelle. Cependant, on peut affirmer, en respectant l'esprit de la négociation, que le but de cette dérogation n'est pas de faire en sorte que la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant ressource ne comporte pas de cours et leçons ou d'activités étudiantes à l'horaire de l'élève. Par exemple, au-delà du texte lui-même, la dérogation n'a pas pour objet de faire en sorte que la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant ressource soit composée exclusivement d'activités de surveillance, d'encadrement, de récupération, etc.

Il faut toujours se rappeler que la présentation et la dispensation de cours et leçons est la première attribution caractéristique prévue à la clause 8-2.01 et que l'enseignante ou l'enseignant ressource, de par sa définition même (clause 1-1.26), est d'abord une enseignante ou un enseignant.

L'assignation de la tâche éducative et la clause 5-3.21

L'application de dispositions locales convenues dans le cadre de la clause 5-3.21 « *Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école* » ne doit en aucun cas modifier la portée du paragraphe 1, c'est-à-dire la prérogative de la direction de l'école d'assigner à l'enseignante ou l'enseignant ressource les activités comprises dans sa tâche éducative, et ce, « *sans égard au paragraphe D) de la clause 8-6.03* ».

Si tel était le cas, la ou les dispositions locales visées seraient sans effet en vertu de l'article 67 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

Le calcul du temps moyen

En vertu des paragraphes A), B) et C) de la clause 8-6.03 qui s'appliquent, le temps de travail de l'enseignante ou l'enseignant ressource consacré à la présentation de cours et leçons ou d'activités étudiantes à l'horaire de l'élève, à l'intérieur de sa tâche éducative, compte dans le calcul du temps moyen d'enseignement prévu à cette clause dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant ressource est bien sûr une enseignante régulière ou un enseignant régulier. Pour l'exclure du calcul du temps moyen, il aurait fallu le dire expressément au paragraphe C), comme c'est le cas, notamment, pour l'enseignante ou l'enseignant chef de groupe.

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. »

COMMENTAIRES

Une nomination annuelle par la commission

Le texte précise que c'est « la commission » qui nomme l'enseignante ou l'enseignant ressource. À moins que la commission n'en décide autrement (par exemple lorsque l'enseignante ou l'enseignant ressource est affecté au niveau d'un groupe d'écoles), on peut considérer que l'expression « la commission » utilisée au paragraphe 2 signifie la direction de l'école concernée. Cette interprétation est compatible, notamment, avec les pouvoirs dévolus dans l'Entente à la direction de l'école au regard de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant ressource, des services d'appui disponibles à l'école et, généralement, au regard des fonctions et pouvoirs du directeur de l'école en ce qui concerne la direction pédagogique et administrative de l'école (article 96.12 de la *Loi sur l'instruction publique*, L.R.Q., c. I-13.3).

La nomination est annuelle; on réfère ici à l'année scolaire et non à l'année de calendrier. Même si cela n'est pas écrit dans l'Entente, comme c'est le cas pour le chef de groupe (clause 8-10.05), la nomination doit se terminer le 30 juin.

Bien qu'une certaine stabilité puisse être recherchée (pendant la durée d'un cycle de deux ans, par exemple), la nomination de l'enseignante ou l'enseignant ressource doit être faite chaque année, à l'occasion d'une nouvelle consultation de l'équipe enseignante concernée.

La nomination même de l'enseignante ou l'enseignant comme enseignante ou enseignant ressource n'est nullement assujettie à la clause 5-3.21.

La consultation de l'équipe enseignante concernée

« L'équipe enseignante concernée » est composée des enseignantes ou enseignants auprès desquels l'enseignante ou l'enseignant ressource peut être appelé à travailler « en concertation » (paragraphe 3.2 de l'annexe IV).

Il s'agit précisément des enseignantes ou enseignants « responsables » des élèves en difficulté susceptibles d'être « référés » à l'enseignante ou l'enseignant ressource (paragraphe 3.2 de l'annexe IV); ainsi, si l'enseignante ou l'enseignant ressource est assigné dans une école pour œuvrer auprès d'élèves en difficulté des niveaux secondaire I et II, l'équipe enseignante concernée sera composée des enseignantes ou enseignants responsables de ces élèves.

La consultation de l'équipe enseignante concernée est en harmonie avec l'« implication » des enseignantes ou enseignants énoncée dans le titre de la section II de l'article 8-9.00.

Il est important pour la direction de l'école, avant de procéder à la nomination de l'enseignante ou l'enseignant ressource, de connaître précisément l'avis de ses pairs à cet égard. L'équipe enseignante concernée est donc invitée à dire quelle enseignante ou quel enseignant devrait être nommé enseignante ou enseignant ressource.

La consultation a pour objet la nomination même de l'enseignante ou l'enseignant ressource.

Comme toute consultation valable, la consultation relative à la nomination de l'enseignante ou l'enseignant ressource devrait s'accompagner de l'information pertinente fournie par la commission ou la direction d'école (par exemple : école visée, niveau, rappel du rôle ou des fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant ressource, qualités ou aptitudes recherchées).

Une consultation distincte d'une consultation du syndicat

Le texte de l'annexe IV n'oblige pas la commission à consulter le syndicat sur la nomination de l'enseignante ou l'enseignant ressource, s'agissant ici davantage de participation des enseignantes ou enseignants concernés que d'une participation syndicale.

Bien sûr, tel qu'il est prévu dans le titre de la section II de l'article 8-9.00, l'implication du syndicat est aussi très importante dans l'organisation des services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Cependant, elle se situe particulièrement au niveau de la commission, notamment au comité paritaire prévu à la clause 8-9.04.

Implication du comité au niveau de l'école

Le texte n'oblige pas non plus la commission à consulter le comité au niveau de l'école prévu à la clause 8-9.05; cela ne signifie pas, pour autant, que le comité au niveau de l'école ne puisse faire des recommandations à la direction de l'école relativement à la nomination d'une enseignante ou d'un enseignant ressource. Ce sujet est sans doute un « *aspect* » de l'organisation des services aux élèves sur lequel le comité peut faire des recommandations.

Incidence du chapitre 4-0.00

Il est pertinent de se demander si le chapitre 4-0.00, négocié localement, s'applique à la consultation visée. Par exemple, pour recueillir l'opinion de l'équipe enseignante concernée, doit-on obligatoirement passer, le cas échéant, par le comité de participation des enseignantes ou enseignants au niveau de l'école (CPE)?

Nous sommes d'avis que le texte relatif à la consultation prévue au paragraphe 2 de l'annexe IV est complet en lui-même et nullement assujéti au chapitre 4-0.00. D'une part, le chapitre 4-0.00 ne vise que les « *modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale* »; d'autre part, lorsque, dans un texte national on veut assujettir tel ou tel objet négocié nationalement au « *cadre du chapitre 4-0.00* », on le dit expressément comme on l'a fait par exemple aux articles 8-1.00, 8-11.00 et 8-12.00.

2. Nomination de l'enseignante ou l'enseignant ressource (suite)

« 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. »

COMMENTAIRES

Les deux aspects du poste d'enseignante ou d'enseignant ressource

Il s'agit ici d'un rappel de la définition contenue à la clause 1-1.26 (voir les commentaires faits antérieurement à cette clause).

Le mot « *poste* » est ici utilisé non pas dans le sens de poste d'enseignante ou d'enseignant régulier, comme à la clause 5-3.20 par exemple, mais dans le sens de « *fonction* ».

La disposition emprunte, quant à la forme, à la clause 8-10.02 relative aux chefs de groupe.

Relativement au premier aspect du poste, soit les fonctions d'enseignante ou d'enseignant, nous référons aux commentaires antérieurs concernant le paragraphe 1 de l'annexe IV (pages 3 à 6).

Les fonctions d'enseignante ou d'enseignant ressource « *proprement dites* » prévues au paragraphe 3 de l'annexe IV sont afférentes à la nomination même d'une enseignante ou d'un enseignant comme enseignante ou enseignant ressource et elles n'ont aucunement à faire l'objet de « *répartition* » [...] « *entre les enseignantes ou enseignants d'une école* ».

En conséquence, les dispositions locales convenues dans le cadre de la clause 5-3.21 « *Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école* » ne s'appliquent pas relativement au deuxième aspect du poste d'enseignante ou d'enseignant ressource à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant ressource « *proprement dites* ».

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

Généralités

L'organisation des services éducatifs est une responsabilité de la commission scolaire à laquelle chaque école est associée. Chaque milieu doit donc se concerter sur les mesures et les services nécessaires pour assurer la progression de l'élève dans ses apprentissages scolaires ou sociaux et favoriser sa réussite. Le travail de l'enseignante ou l'enseignant ressource s'inscrit dans ce cadre et constitue un moyen mis en place pour contribuer à l'atteinte de cet objectif.

Pour remplir son rôle avec la plus grande efficacité possible, l'enseignante ou l'enseignant ressource devrait connaître les dispositions pertinentes de la convention collective (ex. : clause 1-1.26, article 8-9.00, annexe IV et annexe XIX). De plus, si la connaissance de certains documents de référence¹ ou encadrements relatifs aux services éducatifs est très importante pour toute enseignante ou tout enseignant, a fortiori, elle l'est encore davantage pour l'enseignante ou l'enseignant ressource.

¹ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, Programme de formation de l'école québécoise, Enseignement secondaire, premier cycle, Québec, gouvernement du Québec, 2003.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, Une école adaptée à tous ses élèves : politique de l'adaptation scolaire, Québec, gouvernement du Québec, 1999.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, Les services éducatifs complémentaires : essentiels à la réussite, Québec, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, 2002.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource (suite)

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

COMMENTAIRES

Le 1^{er} axe d'intervention : auprès des élèves en difficulté

Élèves visés

Comme nous l'avons déjà indiqué dans un commentaire préalable, les élèves visés sont ceux des groupes ordinaires et sont précisément des élèves à risque¹ ou des élèves ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, particulièrement ceux ayant des difficultés relatives au comportement.

Ces élèves ayant des difficultés relatives au comportement ne sont pas nécessairement des élèves officiellement reconnus comme élèves présentant des troubles du comportement ou ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale au sens de l'article 8-9.00 ou de l'annexe XIX.

L'enseignante ou l'enseignant ressource n'étant pas comme tel une ou un spécialiste, son action n'est pas exclusive auprès de certains élèves ayant des difficultés spécifiques d'adaptation ou d'apprentissage, nécessitant aussi l'intervention de ressources spécialisées. L'enseignante ou l'enseignant ressource travaille en concertation avec ces autres ressources spécialisées, conformément au paragraphe 3.3 de l'annexe IV.

Les élèves handicapés ne font pas partie en soi du champ d'action de l'enseignante ou l'enseignant ressource, à moins qu'ils puissent être qualifiés d'élèves à risque ou d'élèves ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage.

De l'ensemble du paragraphe 3, il ressort que les élèves faisant partie du champ d'action de l'enseignante ou l'enseignant ressource sont ceux mentionnés ci-dessus « *qui lui sont référés* » tel qu'il est indiqué au paragraphe 3.2 de l'annexe IV.

Les modalités relatives à la référence de ces élèves à l'enseignante ou l'enseignant ressource ne sont pas prévues à l'Entente, de sorte qu'il s'agit d'une question de gestion à régler au niveau de l'école.

¹ En vertu de l'annexe XIX, « *On entend par élèves à risque des élèves du préscolaire, du primaire ou du secondaire qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement et peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée* ».

Les élèves visés au paragraphe 3.1 sont donc des élèves à risque ou des élèves ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, dont sont responsables d'autres enseignantes ou enseignants (normalement dans des groupes ordinaires), et qui sont référés expressément à l'enseignante ou l'enseignant ressource.

L'enseignante ou l'enseignant ressource n'a donc pas à intervenir au niveau de l'ensemble des élèves de la classe.

Dans le cadre du « *Programme de formation de l'école québécoise* » précité, l'enseignante ou l'enseignant est un guide et un accompagnateur; elle ou il accompagne les élèves pour la construction de leurs connaissances et le développement de leurs compétences de façon à favoriser leur réussite.

Ce rôle d'accompagnateur des élèves, l'enseignante ou l'enseignant ressource l'assume de façon toute particulière auprès des élèves qui lui sont « référés ». Cet accompagnement se fait dans une optique d'intervention rapide en vue de prévenir les difficultés ou d'empêcher leur aggravation.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource (suite)

« [...] 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; »

COMMENTAIRES

Le rôle de suivi scolaire et d'aide

Il s'agit nettement ici d'un suivi pédagogique relatif au rendement scolaire de l'élève. Ainsi, par exemple, l'enseignante ou l'enseignant ressource peut poser certaines actions en vue d'aider l'élève à rattraper un retard en telle ou telle matière. De façon non limitative, relativement au rôle de suivi scolaire et d'aide de l'enseignante ou l'enseignant ressource, les exemples d'activités suivantes peuvent être donnés :

- analyse avec l'élève de ses résultats scolaires (bulletin);
- participation à la mise en place et au suivi du plan d'intervention;
- activités de récupération;
- mise en place d'un plan d'études ou de rattrapage;
- activités d'aide aux devoirs visant à vérifier si les devoirs ou travaux de l'élève ont été faits;
- communications avec les parents relativement au suivi scolaire;
- organisation d'activités visant à susciter et à maintenir l'intérêt et la motivation de l'élève relativement à ses apprentissages;
- mise en place d'un système d'émulation.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource (suite)

« [...] assume des tâches d'encadrement auprès de ces élèves et les soutient dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes. »

COMMENTAIRES

Les tâches d'encadrement

Il ne s'agit pas ici des activités d'encadrement (clause 8-6.01) comprises dans la tâche éducative conservée par l'enseignante ou l'enseignant ressource; il s'agit du concept d'encadrement au sens large relativement aux tâches d'enseignante ou d'enseignant ressource « *proprement dites* » (clause 1-1.26). La définition de l'encadrement donnée par le Conseil supérieur de l'éducation¹ nous apparaît ici très pertinente :

« *Encadrement* :

L'encadrement consiste [...] à soutenir, à guider et à accompagner les élèves, non seulement dans leur cheminement scolaire mais aussi dans leur développement personnel et social. À ces fonctions s'ajoute celle de contrôle qui touche en particulier les règles de conduite et de sécurité [...]. L'encadrement pédagogique réunit toutes les mesures destinées à favoriser la réussite scolaire des élèves [...]. L'encadrement personnel concerne toutes les mesures conçues pour accompagner les élèves dans les divers aspects de leur vie scolaire et dans la recherche de solutions aux difficultés qu'ils éprouvent [...]. L'encadrement social englobe toutes les mesures relatives à la vie scolaire concernant le développement de l'autonomie et du sens des responsabilités des élèves, les relations interpersonnelles, le sentiment d'appartenance à l'école et à la communauté. »

Différentes actions ou activités peuvent aussi être données en exemple comme faisant partie intégrante du rôle d'encadrement assumé par l'enseignante ou l'enseignant ressource :

- activités visant à guider l'élève dans son développement personnel et social;
- activités visant à éveiller chez l'élève son sens des responsabilités;
- interventions face aux retards et aux absences de l'élève;
- explications du code de vie de l'école, des règles de sécurité et interventions à cet égard;
- activités visant à permettre à l'élève de mieux se connaître;
- activités visant à apprendre à l'élève les rudiments du travail d'équipe;
- activités visant à faciliter l'intégration de l'élève à la vie en société;

¹ CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *L'encadrement des élèves au secondaire : au-delà des mythes, un bilan positif*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation, 2004, p. 64.

- activités d'aide visant à permettre à l'élève de concevoir des solutions à ses problèmes;
- activités visant à permettre à l'élève de développer des stratégies pour résoudre les difficultés auxquelles il fait face;
- activités visant à aider l'élève à développer des stratégies lui permettant de mieux gérer son matériel scolaire, son agenda, ses cartables, etc.;
- activités d'aide à l'élève lui permettant de mieux reconnaître et d'évaluer son ou ses problèmes (autonomie, sens des responsabilités, relations interpersonnelles, organisation du travail académique, etc.);
- activités visant le progrès de l'élève par rapport aux difficultés pour lesquelles il a été référé;
- communications avec les parents relatives à l'encadrement de l'élève.

Les façons d'intervenir auprès des élèves référés

Dans un contexte de flexibilité pédagogique, c'est-à-dire, suivant le Conseil supérieur de l'éducation¹, dans le cadre d'une souplesse qui permet d'offrir des choix planifiés à l'ensemble des élèves au moment des situations d'apprentissage et d'évaluation, l'enseignante ou l'enseignant-ressource peut intervenir auprès des élèves qui lui sont référés de multiples façons. En voici quelques-unes, à titre d'exemples :

- rencontres individuelles;
- rencontres en sous-groupes;
- rencontres en classe en concertation avec l'enseignante ou l'enseignant. Lorsque les interventions sont faites en classe, il s'agit néanmoins d'interventions auprès des élèves référés et non d'interventions qui s'adressent à l'ensemble du groupe.

Au premier abord, la formule appelée communément « *team-teaching* » ou « *co-enseignement* » dans la mesure où elle s'adresse à l'ensemble des élèves d'un groupe indépendamment de leurs difficultés semble assez difficilement compatible avec le fait que l'enseignante ou l'enseignant-ressource travaille avec des élèves qui lui sont expressément référés et qui ont des difficultés particulières.

¹ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *L'évaluation des apprentissages au secondaire*, Cadre de référence, version préliminaire, Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2006, p. 28.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource (suite)

« 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 référés en portant une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière. »*

COMMENTAIRES

Le 2^e axe d'intervention : auprès des enseignantes ou enseignants de l'école

Un contexte de concertation et de collaboration

Si l'axe d'intervention de l'enseignante ou l'enseignant ressource auprès des élèves se situe au cœur même de son rôle, l'axe d'intervention auprès des enseignantes ou enseignants de l'école est également très important.

L'intervention se situe auprès des enseignantes et enseignants de l'école ou d'un groupe d'écoles le cas échéant (clause 1-1.26).

Cet axe d'intervention est particulièrement important dans le contexte d'interdisciplinarité et de collégialité où évoluent tant les enseignantes et enseignants que les autres intervenantes ou intervenants qui oeuvrent auprès des élèves. Cet axe d'intervention est particulièrement compatible avec les valeurs sous-jacentes au Renouveau pédagogique (partenariat, solidarité, collégialité, etc.).

Cet axe d'intervention est en parfaite harmonie avec la deuxième attribution caractéristique de l'enseignante ou l'enseignant énoncée à la clause 8-2.01 :

« De collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et des professionnelles ou professionnels de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève. »

Le paragraphe 3.2 doit aussi se lire en parallèle avec le dernier paragraphe du point 3 de l'annexe IV et particulièrement avec l'expression « de nature à aider les élèves et les enseignantes ou enseignants ».

Les interventions auprès des enseignantes et enseignants doivent donc être de nature à « aider » ces enseignantes ou enseignants.

Les enseignantes ou enseignants visés : celles et ceux responsables des élèves référés

Les interventions ne visent pas à aider toutes les enseignantes ou tous les enseignants d'une école ou toutes les enseignantes ou tous les enseignants en début de carrière, mais bien celles et ceux qui sont responsables des élèves référés à l'enseignante ou l'enseignant ressource.

L'enseignante ou l'enseignant ressource n'a aucune autorité hiérarchique vis-à-vis l'enseignante ou l'enseignant auprès de laquelle ou duquel elle ou il travaille; il s'agit essentiellement de collaboration, de travail en concertation entre collègues, entre pairs, dans un contexte de respect mutuel et d'entraide.

Relativement aux enseignantes ou enseignants en début de carrière, responsables d'élèves référés à l'enseignante ou l'enseignant ressource, cette enseignante ou cet enseignant ressource les accompagne, au regard de ces élèves. À titre d'exemple, l'enseignante ou l'enseignant ressource pourra suggérer des façons de gérer une classe pouvant être perturbée par des élèves ayant des difficultés d'ordre comportemental. Il est clair cependant que l'enseignante ou l'enseignant ressource n'est pas un mentor pour toutes les enseignantes ou tous les enseignants en début de carrière. Si elle ou il peut faciliter l'intégration professionnelle des enseignantes ou enseignants responsables des élèves qui lui sont référés, d'aucune façon elle ou il n'a à porter la responsabilité du programme d'insertion professionnelle ou d'évaluation des enseignantes ou enseignants en début de carrière.

Quelques exemples d'interventions auprès d'enseignantes ou d'enseignants

Enfin, voici, à titre d'exemples seulement, certaines actions pouvant être posées auprès des enseignantes ou enseignants responsables des élèves référés à l'enseignante ou l'enseignant ressource :

- prise en note de ses observations et de ses démarches à l'égard des élèves référés et partage de l'information;
- suggestions de stratégies d'intervention relativement à certains types d'élèves, comme par exemple les élèves en difficulté d'ordre comportemental;
- suggestions de modifications des pratiques pédagogiques;
- suggestions de moyens visant à aider l'enseignante ou l'enseignant visé dans telle ou telle situation particulière;
- participation aux réunions ou activités de l'équipe cycle;
- analyse avec les enseignantes ou enseignants visés des raisons à l'origine de tel ou tel comportement d'un élève et suggestions quant aux moyens d'action à prendre.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource (suite)

« 3.3 *Après des autres intervenantes et intervenants, l'enseignante ou l'enseignant ressource :*

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

COMMENTAIRES

Le 3^e axe d'intervention : auprès des autres intervenantes et intervenants

Un contexte de complémentarité

Pour servir les besoins individuels de l'élève (clause 8-2.01), le travail « *en concertation* » est essentiel. Comme nous l'avons déjà mentionné, la nouvelle fonction d'enseignante ou d'enseignant ressource constitue une valeur ajoutée. Ainsi, l'enseignante ou l'enseignant ressource agit en complémentarité avec les autres intervenantes et intervenants. Cela est particulièrement vrai dans le contexte d'interdisciplinarité du Renouveau pédagogique.

Le travail en concertation dont il s'agit est parfaitement en harmonie avec le contenu du document du ministère de l'Éducation intitulé « *Les services éducatifs complémentaires : essentiels à la réussite* ». ¹

Quelques exemples d'interventions auprès d'autres intervenantes et intervenants

- contribution à la mise en œuvre des services d'appui disponibles à l'école;
- prise en note de ses observations et démarches et partage de l'information (clause 8-9.01);
- suggestions à certaines ressources professionnelles (psychologue, psychoéducatrice ou psychoéducateur, etc.) ou de soutien (technicienne ou technicien en éducation spécialisée, etc.) d'activités d'aide à mettre en place afin de répondre à des besoins spécifiques d'élèves référés.

¹ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Les services éducatifs : essentiels à la réussite*, Québec, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, 2002.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource (suite)

« 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. »

COMMENTAIRES

Autres fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource

Les fonctions énoncées au paragraphe 3 ne sont pas limitatives. Il s'agit des principales fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource et elles s'autorisent toutes d'un rattachement clair à la fonction enseignante.

Un rattachement à la fonction générale (clause 8-2.01)

Si d'autres fonctions que celles énoncées aux paragraphes 3.1 à 3.3 sont confiées par la direction de l'école à l'enseignante ou l'enseignant ressource, il doit aussi s'agir de fonctions compatibles avec la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant énoncée à la clause 8-2.01. Il doit aussi s'agir *« de fonctions de nature à aider les élèves et les enseignantes ou enseignants »*.

L'enseignante ou l'enseignant ressource est une personne salariée couverte par l'unité de négociation des enseignantes ou enseignants et les fonctions qu'elle ou il accomplit ne sont donc pas des fonctions purement administratives sans lien avec l'aide aux élèves et aux enseignantes ou enseignants visés.

CONCLUSION

En guise de conclusion, nous espérons que ce document d'appui contribuera à une utilisation des enseignantes ou enseignants ressources qui soit la plus efficiente possible, en rappelant leur rôle fondamental : d'une part aider et soutenir les élèves à risque ou ceux en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage des groupes ordinaires du niveau secondaire qui leur sont référés, particulièrement ceux ayant des difficultés d'ordre comportemental, et d'autre part, aider les enseignantes et enseignants qui en sont responsables, en concertation avec les autres intervenantes et intervenants auprès de ces élèves.