

ÉVALUER? PAR QUI ET COMMENT?

Rentrée 2011, le sujet de l'heure, l'évaluation des enseignantes et des enseignants. La question refait surface. Doit-on évaluer les enseignantes et les enseignants? Il suffit d'ouvrir les journaux ou d'allumer la radio pour lire et entendre une foule de choses. Autant les médias que monsieur et madame tout le monde avaient une opinion. Le grand ménage dans l'enseignement nécessaire pour éliminer l'incompétence, la rémunération liée à la performance, le trop grand pouvoir des syndicats ... tout y passe. Tant de questions posées, tant de problèmes soulevés et tant de suggestions proposées sans toutefois consulter les principaux intéressés.

Le travail du comité école et société

Le comité école et société de la FNEEQ travaille depuis quelques années sur cette grande question de l'évaluation des personnes enseignantes et de l'enseignement. Dans son document intitulé *À propos de l'évaluation* présenté au conseil fédéral des 30, 31 mai et 1^{er} juin 2007, le comité tente de remettre en perspective certains éléments qu'il faudrait considérer si l'on veut se lancer dans la grande aventure de l'évaluation. Tout d'abord, il faut se demander qu'est-ce que l'on veut évaluer. La réponse peut paraître assez simple: les enseignantes et les enseignants. Peut-on évaluer toutes les personnes enseignantes de la même façon? En consultant le document, on se rend compte qu'il y a plusieurs éléments à considérer. La variété des populations scolaires, les aléas des conditions d'enseignement et le contexte dans lequel s'effectue l'enseignement sont quelques exemples qui peuvent démontrer qu'il est difficile d'évaluer les enseignantes et les enseignants. Le 14 octobre dernier, Stéphane Fillion du blogue juridique EDILEX écrivait: «S'il est parfois difficile d'évaluer objectivement des salarié-es exécutant des tâches simples, imaginer lorsque l'on arrive à des tâches plus complexes telles qu'enseigner à des élèves. Pour avoir eu un grand nombre de personnes enseignantes dans ma vie, je peux affirmer que leur méthode respective variait grandement de l'une à l'autre. Qui avait la bonne méthode? Ça dépend du point de vue. Une méthode peut être la meilleure pour moi et une autre pour vous. Vous pourriez tenter de me convaincre qu'une enseignante ou un enseignant est incompetent, mais je pourrais être de l'avis contraire».

Une deuxième question que le comité école et société se pose est celle du «qui». Qui peut évaluer les personnes enseignantes? Les enseignantes et les enseignants avec leurs étudiantes et étudiants sont en position d'autorité et par la nature de leur travail sont là pour juger et évaluer leurs apprentissages. Cette relation est parfois délicate quand vient le temps de demander aux élèves et aux étudiants d'évaluer celles et ceux qui corrigent leurs travaux et examens. Qu'arrive-t-il si l'étudiante ou l'étudiant rend responsable la personne enseignante de son échec? Dans cette optique, nous pourrions donc être tentés de laisser les apprenants de côté pour l'évaluation et de faire appel aux employeurs. Est-ce mieux? Les patrons ont-ils tous une expertise en matière de pédagogie? N'y a-t-il pas là également un danger de tomber dans l'évaluation arbitraire? À l'égard de toutes ces questions, le comité se demande si l'outil mis en œuvre pour soi-disant améliorer la qualité de l'enseignement ne devrait pas être élaboré par les enseignantes et enseignants eux-mêmes.

Un sondage qui fait le point

En avril 2010, à la lumière d'un sondage distribué dans les établissements scolaires privés affiliés à la FNEEQ, le comité sur l'évaluation des enseignantes et des enseignants mis en place par le regroupement privé, dans un extrait de son rapport, fait état de quelques observations intéressantes. Tout d'abord, il constate qu'une politique d'évaluation est définie dans seulement 50% des cas et que le syndicat est rarement impliqué. De plus, il dénote une forte tendance à l'évaluation administrative plutôt que formative. Toujours dans ce rapport, il est intéressant de voir que le comité constate que très peu d'établissements ont une politique de mentorat ou d'accompagnement pour les nouvelles et les nouveaux enseignants. Dans les rares cas où cette politique existe, les enseignantes et les enseignants mentors ne bénéficient qu'exceptionnellement de compensation. Parallèlement, il n'y a que quelques établissements où des mesures d'aide existent pour soutenir les enseignantes et les enseignants ayant obtenu une évaluation problématique.

Des nouveautés conventionnées

Le sujet étant préoccupant, certains syndicats commencent à penser à des pistes et à des éléments à inclure dans leur convention collective afin de placer des balises précises dans le dossier de l'évaluation. Au Centre d'intégration scolaire, on retrouve un article dans la nouvelle convention qui précise les limites de l'évaluation du personnel. En effet, l'article prévoit que toutes les évaluations de salariées et de salariés mises en place par le Centre sont formatives et non pénalisantes. Avant leur mise en place et leur acceptation par le Conseil d'administration, les systèmes d'évaluation sont discutés et convenus en CRT. De son côté, le syndicat du Collège Brébeuf secondaire a négocié dans son nouveau contrat de travail une clause qui prévoit une période d'allègement de tâche à la personne enseignante-mentore qui accompagne une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant. Des exemples d'articles que tout syndicat pourrait tenter d'inclure dans une prochaine convention collective.

Beaucoup de constatations et de questions sur le bien-fondé de ces évaluations. Les personnes enseignantes, étant des professionnels, n'ont jamais été contre un principe d'évaluation formative qui contribuerait à améliorer et à faire avancer leur enseignement. Là où les enseignantes et les enseignants sont contre, c'est quand l'évaluation devient administrative. Quand les employeurs s'en servent pour exercer gratuitement leur droit de gérance ou tout simplement pour mettre à pied une personne enseignante qui selon eux ne répond pas à leurs critères. On peut améliorer la qualité de l'enseignement en aidant et en soutenant les personnes enseignantes qui éprouvent des difficultés. Les syndicats doivent clarifier les choses en matière d'évaluation. Trop de conventions sont muettes sur l'évaluation et les employeurs sont souvent les seuls à élaborer les processus d'évaluation. Il est temps que les syndicats soient impliqués et que les politiques d'évaluation soient intégrées dans les conventions collectives.

TOURNÉE PRÉ-CONGRÈS

Le 30^e congrès de la FNEEQ aura lieu à Granby, du 29 mai au 1^{er} juin prochain. Le comité de coordination de la FNEEQ tient énormément à ce que cet important événement de la vie fédérale soit à l'image des syndicats et de leurs membres. Nous aimerions entendre les membres des syndicats nous faire part directement de leurs réflexions concernant, entre autres, l'avenir du syndicalisme, les grands enjeux qui interpellent le monde de l'éducation et le renouvellement syndical. Ces thèmes ne sont pas limitatifs. Tout ce que vous aurez à dire, à débattre ou à discuter nous intéresse au plus haut point, en particulier ce que vous attendez de votre fédération, par exemple sur le plan des services ou des communications.

La tournée pré-congrès représente pour nous une occasion rare et privilégiée d'échange avec les membres de nos syndicats : nous espérons beaucoup pouvoir vous y rencontrer.

Pour nous inviter à votre assemblée ou à toutes autres activités syndicales, veuillez communiquer avec Jocelyne Asselin par courriel à l'adresse : jocelyne.asselin@csn.qc.ca.

Au plaisir de vous rencontrer.



Des rabais exclusifs : **c'est réglé.**



Profitez de 10 % de rabais additionnels sur vos assurances automobile, habitation et véhicules récréatifs.

Obtenez une soumission :
1 866 551-2643 • lacapitale.com

fneeq 

LaCapitale
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages