



**POLITIQUE
FÉDÉRALE
D'ASSISTANCE
PROFESSIONNELLE**

FNEEQ 22^e congrès juin 1993

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	3
1 ^{RE} PARTIE : POLITIQUE GÉNÉRALE D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLE	5
LES RECOMMANDATIONS	9
2 ^E PARTIE : ASSISTANCE PROFESSIONNELLE DANS LES REGROUPEMENTS.....	10
<i>LES CÉGEPS ET LE PRIVÉ</i>	<i>10</i>
I. LE VOLET PRÉVENTIF.....	10
II. LA PROCÉDURE TYPE DE RÈGLEMENT DES LITIGES.....	11
<i>L'OBJECTIF VISÉ</i>	<i>11</i>
<i>LES CONDITIONS</i>	<i>11</i>
<i>LES ÉTAPES :</i>	<i>11</i>
La rencontre avec le prof.....	11
La personne conciliatrice.....	11
Le département.....	12
Le comité de conciliation.....	13

« L'expérience démontre que 70 % à 80 % des programmes de qualité totale constituent des échecs. Les causes sont multiples : utilisation de gadgets miracles, accent mis sur le contrôle statistique de la qualité au lieu de la réorganisation des modes de production »¹.

PRÉAMBULE

Lors du Conseil fédéral de juin 1992, la FNEEQ a décidé de mettre de l'avant une approche axée sur l'assistance professionnelle afin de favoriser la qualité de l'éducation.

Ce choix signifie que la FNEEQ préfère promouvoir la qualité de l'enseignement par la recherche de conditions permettant le dynamisme pédagogique, par la prévention des problèmes et par la mise en œuvre de mécanismes de recherche active de solutions équitables, lorsque ceux-ci surviennent, au lieu d'une action centrée sur le contrôle et la norme.

Le mandat qui a été confié au comité école et société découle des deux propositions suivantes :

- Que la FNEEQ et ses syndicats considèrent que l'assistance professionnelle est un élément essentiel à l'amélioration de la qualité de l'éducation et qu'en conséquence ils travaillent à l'élaboration d'une politique type d'assistance professionnelle à soumettre à un conseil fédéral ;
- Que la politique d'assistance professionnelle induit entre autres des mesures concernant l'accueil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants et le soutien pour toutes les enseignantes et tous les enseignants et des mesures de règlement des problèmes et des litiges pédagogiques.

Le comité école et société a présenté la première ébauche d'une politique fédérale d'assistance professionnelle au Conseil de décembre 1992; ce document a fait l'objet d'une consultation des exécutifs des syndicats.

Le retour de consultation a été réalisé par le biais d'une dizaine de réunions avec les syndicats des cégeps², le regroupement du privé et celui des chargées et chargés de cours universitaires. Ce retour a confirmé que la définition soumise, ainsi que l'analyse de ses implications, rencontraient une adhésion assez large des syndicats. Cependant, il est apparu clairement que la situation de chaque regroupement est fort différente en matière d'assistance professionnelle, puisque l'organisation même du travail l'est. À certains égards, les besoins immédiats de syndicats appartenant au même regroupement varient aussi.

¹ Tiré de « notes », publication CSN, hiver 1993.

² Compte tenu des nombreux travaux de regroupement (négociation et réforme), le regroupement n'a pas traité ce sujet.

Le comité école et société en est venu à la conclusion qu'une politique fédérale devait fixer surtout les grandes lignes de notre approche, et qu'un travail spécifique doit être fait, avec les regroupements pour traduire en termes plus concrets les implications de cette politique.

C'est pourquoi la présence politique est en deux parties.

La première partie, « Politique générale d'assistance professionnelle », contient la définition de l'assistance professionnelle, les principes sur lesquels elle est fondée et ses conséquences pour l'action syndicale.

La seconde partie, « Assistance professionnelle dans les regroupements », concerne plus spécifiquement la situation de chaque regroupement, et tente de situer les actions à entreprendre ou à poursuivre dans chaque cas. Elle se divise en deux sections, celle des cégeps et du privé et celle des chargées et chargés de cours universitaires. Chaque section comprend le volet préventif et un volet règlement des litiges.

Nous recommandons :

- 1) Que le congrès reçoive la première partie, « Politique générale d'assistance professionnelle » et adopte les recommandations qui y sont contenues ;
- 2) Que le congrès reçoive la seconde partie, « Assistance professionnelle dans les regroupements » et la transmette aux regroupements ;
- 3) Que, suite à l'adoption par chacun des regroupements de leur section respective dans la seconde partie, les assemblées générales soient consultées avec retour de consultation au Conseil fédéral d'automne 1993.

1^{RE} PARTIE : POLITIQUE GÉNÉRALE D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLE

L'assistance professionnelle, c'est plus que la réponse syndicale que nous avons choisi de fournir dans les cas où des problèmes d'ordre pédagogique surviennent. C'est aussi une réflexion sur l'autonomie professionnelle et la liberté académique en lien avec le travail d'équipe et en regard de la qualité de l'enseignement. C'est par là que nous exerçons nos responsabilités comme syndiqué-es, en créant un climat de coopération et de soutien entre les enseignantes et les enseignants.

La politique générale de la FNEEQ est basée sur la définition suivante de l'assistance professionnelle.

L'assistance professionnelle aux enseignantes et aux enseignants est l'ensemble des pratiques collectives, des mesures et des conditions mises en place dans le but de favoriser la qualité de l'enseignement :

- Par le biais de la coopération et du soutien, particulièrement lors de l'accueil de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants ;
- par la recherche de solutions lorsque surviennent des problèmes.

L'assistance professionnelle telle que définie ci-haut s'exerce à deux niveaux :

- l'assistance professionnelle entre collègues de travail ;
- l'assistance professionnelle institutionnelle.

L'assistance professionnelle se distingue donc de toutes les mesures punitives, disciplinaires ou coercitives qui ont des conséquences sur l'emploi des enseignantes et des enseignants ; elle veut favoriser le dynamisme et l'échange professionnel et, dans les situations problématiques, le soutien et la conciliation.

De cette définition découlent des principes destinés à orienter les actions de chaque regroupement en regard de l'assistance professionnelle.

La FNEEQ est d'avis que la qualité de l'enseignement relève de pratiques collectives et passe nécessairement par la reconnaissance de l'expertise pédagogique des enseignantes et des enseignants, ainsi que de leurs collectifs d'appartenance.

Il existe à plusieurs égards des différences dans l'organisation du travail, entre chacun des regroupements de la FNEEQ. Mais dans chaque cas, c'est à travers des actions collectives que nous pouvons améliorer les aspects de l'organisation du travail qui touchent plus directement la qualité de l'enseignement. Le rôle des syndicats, dans la négociation et dans l'application quotidienne des conditions d'exercice de la profession enseignante, est déterminant dans l'organisation du travail.

Pour les chargées et chargés de cours universitaires, qui sont au quotidien plus isolés les uns des autres dans leur travail, la promotion de la qualité de l'enseignement passe directement par la négociation des conventions collectives, par l'intégration politique, et par les discussions et projets d'intégration pédagogique, tels ceux qui ont été mis de l'avant à l'Université du Québec à Montréal et à Chicoutimi.

Dans les cégeps et dans les syndicats du privé, il existe un lieu d'appartenance : le département qui regroupe des enseignantes et des enseignants d'une ou de plusieurs disciplines, ou le regroupement par niveau. La convention collective des cégeps confie explicitement au département la responsabilité de la qualité de l'enseignement. Nous devons nous assurer que, dans la pratique, les départements aient effectivement les moyens d'assumer cette responsabilité et que leur expertise pédagogique soit en conséquence reconnue.

La pratique de l'enseignement est un acte professionnel qui suppose une autonomie véritable et le propre de la liberté académique est d'offrir à l'enseignante ou à l'enseignant une latitude dans l'organisation de son enseignement. Cependant, cet acte professionnel s'inscrit dans le cadre général de la mission de formation que nous devons tenter d'orienter et d'enrichir par nos interventions. En cohérence avec la notion de responsabilité départementale, il appartient aux départements de cégep et de privé de gérer la nécessaire dynamique entre l'autonomie professionnelle et les balises qui l'encadrent.

La FNEEQ considère que la coopération et le soutien sont importants pour toutes et tous, particulièrement à l'égard des personnes à statut précaire et lors de l'accueil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants.

Pour toutes et tous, la coopération et le soutien peuvent s'exercer à travers différentes pratiques collectives :

- thèmes pédagogiques en réunions départementales ;
- études des plans de cours ;
- distribution équitable des tâches ;
- groupes de travail de matières ou de cours ;
- journées pédagogiques départementales ;
- demandes de perfectionnement collectif ou individuel ;
- réservation d'un bloc horaire commun pour les réunions départementales, d'équipes ou de groupes de travail ;
- etc.

Un support particulier est d'autre part nécessaire pour les nouvelles et les nouveaux, surtout s'il s'agit de leur première expérience dans l'enseignement ; en conséquence des pratiques d'accueil doivent être développées dans chaque institution. Les nouvelles et les nouveaux ont besoin, en particulier.

- d'être informés du cadre de travail d'enseignement défini pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants, c'est-à-dire la description ministérielle ou universitaire des objectifs généraux et spécifiques des cours et des programmes ;

- d'être informés des objectifs, des méthodes pédagogiques et des modes d'évaluation du ou des cours à dispenser (ce volet est inscrit dans la convention collective des cégeps et de certains collèges privés comme l'une des responsabilités collectives du département) ;
- d'être informés des politiques du département et de l'établissement ;
- de visiter l'établissement et de se faire expliquer le fonctionnement des divers services, comités et instances de l'établissement ;
- d'être mis en contact avec le syndicat et mis au courant de la structure et du fonctionnement de son unité d'accréditation.

De plus, tous les syndicats doivent porter une attention particulière à la situation des personnes à statut précaire.

Enfin, il n'est pas inutile de rappeler ici que la relation de confiance, essentielle à l'assistance professionnelle entre collègues, ne doit pas être minée par un climat de tension, de suspicion, de règlements de compte qui sont souvent en lien avec la sécurité d'emploi des personnes. Nous pensons ici :

- à l'insécurité des personnes à statut précaire qui n'ont pas de droit de recours avant l'obtention de leur permanence dans le privé ou lors d'une décision de non-octroi de la priorité d'emploi dans les cégeps. Comme nous l'affirmions dans le document sur l'organisation du travail: «ne pas négliger l'importance de notre intervention, c'est-à-dire l'évaluation de la personne, lors de l'entrevue de sélection. C'est à ce moment, qu'il faut être vigilant. Par la suite, cette personne devrait, comme toutes les autres, avoir droit de défendre son emploi»..., avoir droit à l'assistance professionnelle de ses collègues et à une procédure de règlement des litiges ;
- à l'attitude envers des personnes mises en disponibilité en provenance d'un autre cégep qui « menacent » la sécurité d'emploi des personnes à statut précaire.

La FNEEQ revendique que les institutions d'enseignement assument leurs responsabilités en matière d'assistance professionnelle, notamment en fournissant aux enseignantes, aux enseignants et aux collectifs d'appartenance les conditions nécessaires pour exercer adéquatement leurs obligations à l'égard de la qualité de l'enseignement.

Ce volet de l'assistance professionnelle est mis de l'avant car l'institution a aussi la responsabilité d'offrir des conditions physiques et organisationnelles, ainsi que des services d'assistance professionnelle, aux enseignantes et aux enseignants.

Nous pensons ici aux comités de perfectionnement, aux comités et programmes d'aide aux salarié-es, aux différents services d'un établissement, aux conditions locales qui sont ménagées à la vie collective des enseignantes et des enseignants, et aux comités paritaires qui peuvent offrir du soutien ou des solutions à des problèmes professionnels.

Ce dernier point suppose l'adhésion institutionnelle au principe qui suit.

La FNEEQ met de l'avant la nécessité, lorsque surviennent des problèmes d'ordre pédagogique, de développer des mécanismes de recherche de solutions qui reposent sur une approche formative axée sur la coopération et le soutien, ainsi que sur la responsabilisation des individus et des groupes concernés.

Au niveau des cégeps et du privé, ce principe suppose la mise en place de politiques de règlement des litiges conformes aux principes énoncés plus haut. Ces politiques doivent ménager un espace suffisant à la recherche de solutions avant la sanction, assurer le respect de chacun des groupes ou individus concernés ainsi qu'un niveau de confidentialité qui soit à la mesure de la nature du litige, et finalement prévoir des liens adéquats avec d'autres comités (harcèlement sexuel, aide aux salarié-es, révision de notes).

Il est intéressant de noter ici les résultats positifs obtenus à plusieurs endroits lorsque l'association étudiante est conviée à participer au processus de conciliation. Outre la responsabilisation qui en résulte, autant pour l'association elle-même que pour l'élève ou le groupe d'élèves vis-à-vis d'elle, cette façon de faire a le mérite d'éviter bien des gestes irréfléchis (pétition sauvage, pressions indues, etc.).

Le volet de recherche de solution à des problèmes d'ordre pédagogique est plus développé dans le milieu universitaire où l'évaluation est systématique. Ceci est surtout vrai dans le réseau de l'Université du Québec. Dès qu'un problème est soulevé lors de l'évaluation d'un cours par les étudiantes et étudiants, des mécanismes d'assistance professionnelle de perfectionnement sont mis en place; ces derniers diffèrent d'une université à l'autre et sont inscrits dans les conventions collectives.

LES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Que le congrès adopte la définition suivante de l'assistance professionnelle :

L'assistance professionnelle aux enseignantes et aux enseignants est l'ensemble des pratiques collectives, des mesures et des conditions mises en place dans le but de favoriser la qualité de l'enseignement :

- par le biais de la coopération et du soutien, particulièrement lors de l'accueil de *nouvelles* enseignantes et de nouveaux enseignants ;
- par la recherche de solutions lorsque surviennent des problèmes.

L'assistance professionnelle telle que définie ci-haut s'exerce à deux niveaux :

- l'assistance professionnelle entre collègues de travail ;
- l'assistance professionnelle institutionnelle.

L'assistance professionnelle se distingue donc de toutes les mesures punitives, disciplinaires ou coercitives qui ont des conséquences sur l'emploi des enseignantes et des enseignants ; elle veut favoriser le dynamisme et l'échange professionnel et, dans les situations problématiques, le soutien et la conciliation.

Recommandation 2.

Que les principes suivants orientent les actions de chaque regroupement en regard de l'assistance professionnelle :

La FNEEQ est d'avis que la qualité de l'enseignement relève de pratiques collectives et passe nécessairement par la reconnaissance de l'expertise pédagogique des enseignantes et des enseignants, ainsi que de leurs collectifs d'appartenance.

La FNEEQ considère que la coopération et le soutien sont importants pour toutes et tous, particulièrement à l'égard des personnes à statut précaire et lors de l'accueil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ;

La FNEEQ revendique que les institutions d'enseignement assument leurs responsabilités en matière d'assistance professionnelle, notamment en fournissant aux enseignantes, aux enseignants et aux collectifs d'appartenance les conditions nécessaires pour exercer adéquatement leurs obligations à l'égard de la qualité de l'enseignement ;

La FNEEQ met de l'avant la nécessité, lorsque surviennent des problèmes d'ordre pédagogique, de développer des mécanismes de recherche de solutions qui reposent sur une approche formative axée sur la coopération et le soutien, ainsi que sur la responsabilisation des individus et des groupes concernés.

2^E PARTIE :

ASSISTANCE PROFESSIONNELLE DANS LES REGROUPEMENTS

LES CÉGEPS ET LE PRIVÉ

I. LE VOLET PRÉVENTIF

La possibilité d'exercer correctement ses responsabilités à l'égard de la qualité de l'enseignement, pour le collectif de travail qu'est le département comme pour chaque enseignante et enseignant, relève directement de l'organisation du travail ; à cet égard, les administrations de chaque institution ont des devoirs qui ne peuvent être sous-estimés.

La tâche des enseignantes et enseignants peut être considérablement alourdie si, dans une école ou un collège, les services connexes à l'enseignement sont insuffisants ou mal organisés. Les possibilités de recourir à des secrétaires, l'organisation physique des lieux (bureaux, salles de rencontres), l'accès aux services de reproduction et à un local de travail - pensons aux chargées et chargés de cours à l'éducation des adultes - font partie des conditions de travail qui doivent être adéquatement fournies par les établissements.

D'autre part, il est difficile de s'attendre à ce qu'un département noyé sous les travaux d'ordre administratif ou ne disposant pas d'une plage horaire minimale pour ses réunions, puisse s'acquitter convenablement de ses responsabilités et entretenir une vie pédagogique le moins dynamiquement. Reconnaître l'expertise d'un département et son importance dans la vie pédagogique, cela doit se traduire dans la réalité par des conditions de travail collectif favorisant ce rôle.

Les situations à cet égard varient d'une institution à l'autre; on note à beaucoup d'endroits une dégradation des conditions de vie d'un département, par exemple, lorsque les collèges tentent de maximiser le rendement de leur grille-horaire pour faire plus de place à la formation sur mesure, au détriment des moments possibles de réunions départementales. D'autre part, un effort particulier doit être fait dans les départements pour rejoindre les enseignantes et les enseignants à l'éducation aux adultes, même si l'isolement de ces personnes est difficile à combattre.

Ajoutons que le rôle de la commission pédagogique dans l'organisation de l'enseignement et le développement de la vie pédagogique de l'établissement devrait être valorisé par l'amélioration des conditions de participation de chacun des groupes.

II. LA PROCÉDURE TYPE DE RÈGLEMENT DES LITIGES

Note: Cette procédure ne remplace ni n'affecte la démarche de révision de notes prévue dans la convention collective des cégeps.

L'OBJECTIF VISÉ

L'objectif visé par la présente procédure est la recherche de solutions à des problèmes qui se posent dans le cadre des relations pédagogiques entre les élèves et les enseignantes ou les enseignants.

LES CONDITIONS

Les conditions pour atteindre cet objectif sont :

- que cette recherche se fasse dans un esprit de coopération et de conciliation ;
- que cette recherche garantisse le respect des droits de tout individu ou groupe concerné ;
- que la procédure de règlement des litiges soit transmise à tout le personnel et aux élèves.

LES ÉTAPES :

La procédure de règlement des litiges comporte quatre étapes. L'expérience montre que dans les faits, beaucoup de litiges peuvent se régler dès la première étape ; en regard de cette réalité, la procédure apparaît moins lourde.

Le rôle de l'administration est de reconnaître la procédure comme moyen d'assistance professionnelle et en conséquence, de s'assurer que l'élève ou le groupe d'élèves a suivi la procédure convenue entre les parties avant d'intervenir dans le dossier.

La rencontre avec le prof

Les autres étapes de la politique sont mises en application lorsqu'un litige persiste, une fois que l'élève ou le groupe d'élèves qui s'estime lésé a rencontré l'enseignante ou l'enseignant pour tenter de régler le problème, ou lorsqu'une telle rencontre s'avère impossible.

La personne conciliatrice

La Commission pédagogique nomme une ou des personnes conciliatrices dont le rôle est d'assister l'élève ou le groupe d'élèves dans la conduite de leur dossier. Les personnes sont tenues à la confidentialité.

Lorsqu'elle est sollicitée, les rôles de la personne conciliatrice sont :

Rôle d'orientation

- prendre connaissance du litige ;
- examiner avec l'élève ou le groupe d'élèves la nature de la plainte ;
- expliciter les étapes de la procédure et vérifier notamment s'il y a eu rencontre avec l'enseignante ou l'enseignant, inciter à cette rencontre s'il y a lieu ;
- référer les élèves au cheminement adéquat (harcèlement sexuel, aide aux salariées et salariés, révision de note), s'il appert après examen et avec l'accord de l'élève ou du groupe d'élèves, que la plainte n'est pas de nature pédagogique ;

Rôle de conciliation

- tenter si elle le juge à propos une démarche informelle de conciliation auprès de l'enseignante et de l'enseignant concerné, si la plainte est de nature pédagogique ;

Rôle de référence

- référer l'élève ou le groupe d'élèves à son association si le litige persiste ;
- assurer le soutien nécessaire et continuer à assister l'élève ou le groupe d'élèves dans la poursuite de la démarche, si l'association étudiante ne peut le faire.

Le département

Si de l'avis de l'élève ou du groupe d'élèves le litige persiste et qu'il y a lieu de le porter à l'attention du département, une plainte écrite doit être rédigée; les formulaires de plaintes sont disponibles à l'association étudiante ou auprès de la personne conciliatrice. La plainte est déposée à la personne responsable du département et à l'association étudiante ou à la personne conciliatrice.

L'assemblée départementale tente de régler le litige en offrant des solutions.

Exemples :

- Faire un débat en assemblée départementale sur la problématique soulevée par les élèves ;
- suggérer un perfectionnement individuel, ou collectif si nécessaire ;
- suggérer à l'enseignante ou à l'enseignant la consultation de la personne conseillère du programme d'aide aux salarié-es ;
- offrir une rencontre avec les élèves.

Ces exemples de solutions n'ont pas à être explicités dans un protocole signé avec l'administration locale ; le département peut choisir ce qui lui convient. L'administration doit cependant reconnaître l'étape départementale comme nécessaire.

La personne responsable de la coordination départementale rencontre l'élève ou le groupe d'élèves pour lui transmettre par écrit la ou les décisions départementales.

Si de l'avis de l'élève ou du groupe d'élèves le litige persiste après un délai raisonnable, il confirme le maintien de la plainte à leur association étudiante ou à la personne conciliatrice qui la porte devant le comité de conciliation.

Le comité de conciliation

L'association étudiante ou la personne conciliatrice dépose la plainte au syndicat des enseignantes et des enseignants. Le syndicat s'assure auprès de l'association étudiante ou de la personne conciliatrice que les premières étapes ont bien été franchies.

Chaque groupe concerné par le litige nomme une personne au comité de conciliation. L'association étudiante et le syndicat s'entendent pour convoquer les membres du comité dans les plus brefs délais.

La composition du comité est la suivante :

- une personne représentant l'association étudiante ;
- une personne représentant le syndicat des enseignantes et des enseignants ;
- une personne représentant les élèves qui ont formulé la plainte et choisie par eux ;
- une personne représentant l'enseignante ou l'enseignant concerné par la plainte et choisie par elle ou lui.

L'élève ou le groupe d'élèves qui a formulé la plainte ainsi que l'enseignante ou l'enseignant concerné ne peuvent en aucun cas faire partie du comité.

Le fonctionnement du comité

- Les membres du comité s'engagent à chercher ensemble et de bonne foi les solutions les plus appropriées pour régler le litige ;
- les membres du comité sont tenus à la confidentialité, et en aucun cas les informations obtenues lors de la conciliation ne peuvent être utilisées dans des démarches administratives, le cas échéant ;
- Le processus de conciliation est un processus volontaire ;
- Le comité entend l'élève ou le groupe d'élèves et l'enseignante ou l'enseignant concerné par la plainte ;
- Le comité fait enquête et reçoit les personnes qui désirent être entendues ;
- Dans les sept (7) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte au syndicat, le comité formule les solutions de soutien pour le règlement du litige et les transmet par écrit à l'élève ou au groupe d'élèves et à l'enseignante ou à l'enseignant concerné.

Si de l'avis de l'élève ou du groupe d'élèves le litige persiste, il confirme le maintien de la plainte à leur association étudiante ou à la personne conciliatrice qui en informe le syndicat des enseignantes et des enseignants et l'administration pédagogique de la plainte.

Dans ce cas, la politique d'assistance professionnelle ne couvre plus les étapes qui suivent. L'administration peut décider d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions prévues dans la convention collective. (Pour votre information, vous trouverez en annexe l'article 5-18.00 de la convention collective des cégeps). Le syndicat exerce son rôle de défense