



COLLÈGE AHUNTSIC

RECUEIL DE GESTION

**POLITIQUE INSTITUTIONNELLE
D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLE
DES ENSEIGNANTS
(PO-20)**

**POLITIQUE INSTITUTIONNELLE
D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLE
DES ENSEIGNANTS
(PO-20)**

Adopté le 19 juin 2008

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1.00 - DÉFINITION	1
ARTICLE 2.00 - CHAMPS D'APPLICATION	2
ARTICLE 3.00 - OBJECTIFS.....	2
ARTICLE 4.00 - PRINCIPES	2
ARTICLE 5.00 - PROCESSUS D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLE.....	3
5.01 Insertion professionnelle	3
5.01.1 Le Collège.....	3
5.01.2 La Direction des études	4
5.01.3 Le département	4
5.02 Parcours professionnel	4
5.02.1 Perfectionnement	5
5.02.2 Évaluation	5
5.02.2.1 Évaluation suite à l'embauche	6
5.02.2.2 Évaluation formative	6
5.03 Préparation à la retraite	6
ARTICLE 6.00 - SOUTIEN AUX ENSEIGNANTS EN CAS DE DIFFICULTÉ.....	7
6.01 Soutien en cas de difficulté pédagogique.....	7
6.02 Soutien en cas de litige avec un ou des collègues.....	7
6.03 Soutien en cas de plainte d'étudiants ou d'enseignants	7
6.03.1 L'étudiant et l'enseignant se rencontrent	8
6.03.2 La plainte est soumise à la personne responsable de la coordination départementale (RCD)	8
6.03.3 La plainte est soumise par le RCD à la Coordination de l'enseignement concernée	8
6.03.4 La plainte est soumise à un comité de conciliation	8
6.03.5 La plainte est transmise à la Coordination de l'enseignement concernée	9
ARTICLE 7.00 - RECONNAISSANCE	10
ARTICLE 8.00 - RESPONSABLE DE LA POLITIQUE.....	10

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS (PO-20)

PRÉAMBULE

En 2003, la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial a recommandé au Collège de « mettre en place et d'appliquer un mécanisme d'évaluation de toutes ses catégories de personnel et, d'une façon plus immédiate, de ses nouveaux enseignants ». Le *Plan stratégique 2004-2007* du Collège Ahuntsic prévoyait, à travers son action 53, l'élaboration et la mise en application d'une « politique d'assistance professionnelle des enseignants »¹ pour répondre, entre autres, à cette demande.

D'autre part, lors des négociations ayant conduit à l'adoption de la convention collective des enseignants 2005-2010, les parties nationales négociantes ont :

- reconnu l'importance de l'évaluation des enseignements donnés par les enseignants;
- incité les parties à s'entendre pour élaborer, développer et mettre en œuvre des pratiques d'évaluation formative, dont les objectifs, sont de faciliter l'accomplissement des tâches reliées à l'enseignement, à l'intégration et à la participation à la vie départementale et institutionnelle, ainsi que de permettre le développement professionnel des enseignants;
- convenu aussi que de telles pratiques d'évaluation devraient prévoir les contributions respectives de tous les intervenants, soit les enseignants, les départements, les coordonnateurs de départements, les membres de la direction des études et les étudiants.

La Politique tient compte également des autres règlements et politiques du Collège, notamment : le *Règlement relatif à la protection des personnes et à la sécurité des biens* (R-14), la *Politique sur le harcèlement sexuel* (PO-14) et la *Politique sur le harcèlement psychologique* (PO-18), ainsi que le *Règlement général de gestion des ressources humaines* (R-08). Elle tient compte également de la convention collective du personnel enseignant.

ARTICLE 1.00 - DÉFINITION

La présente Politique définit l'assistance professionnelle aux enseignants comme un ensemble intégré de procédures, de mesures et d'outils qui soutiennent l'enseignant tout au long de sa carrière. La Politique s'applique donc à toutes les étapes du processus qui commence avec l'insertion professionnelle du nouvel enseignant et qui se termine par la préparation à la retraite, en passant par le parcours professionnel et le soutien en cas de difficulté. Elle constitue également 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.

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

¹ Dans ce document, le masculin n'est employé que pour alléger le texte.

L'assistance professionnelle est axée sur la coopération, le soutien et la recherche de solutions aux problèmes auxquels les enseignants font face et elle s'exerce à deux niveaux, soit l'assistance professionnelle entre collègues de travail et l'assistance professionnelle institutionnelle.

ARTICLE 2.00 - CHAMPS D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à tous les enseignants à l'emploi du Collège, autant à ceux du secteur de l'enseignement régulier que de la formation continue.

ARTICLE 3.00 - OBJECTIFS

La présente Politique a pour objectifs :

- d'assurer une assistance professionnelle aux enseignants tout au long de leur carrière au Collège, de l'embauche à la retraite;
- de favoriser l'intégration d'un nouvel enseignant;
- de favoriser le développement et le rayonnement des ressources enseignantes du Collège;
- de soutenir l'enseignant lorsque surviennent des difficultés dans un objectif d'amélioration et d'avancement personnels et professionnels;
- de permettre l'exercice des responsabilités et l'autonomie professionnelle dans l'accomplissement de la mission d'enseignement;
- de faciliter l'accomplissement, l'intégration et la participation à la vie départementale et à la vie institutionnelle;
- de permettre le développement professionnel des enseignants.

ARTICLE 4.00 - PRINCIPES

- Le Collège reconnaît la complexité de la tâche de l'enseignant au regard de la maîtrise des contenus et de la didactique, de la connaissance de la clientèle, de la maîtrise des technologies de l'information et des communications, de l'enseignement, de l'évaluation et de la participation à la vie départementale et institutionnelle.
- Le Collège privilégie une approche formative d'assistance professionnelle dans un esprit de coopération et de consultation, de respect et de confidentialité, de manière à favoriser un climat de travail harmonieux et stimulant.
- La convention collective des enseignants confie explicitement aux départements la responsabilité de s'assurer que les cours sont donnés et qu'ils sont de qualité. Le département rend compte de ses activités à la Direction des études qui s'assure que, dans la pratique, les départements ont effectivement les moyens d'exercer cette responsabilité.
- Cette qualité de l'enseignement relève de pratiques collectives et passe nécessairement par la reconnaissance de l'expertise pédagogique des enseignants, ainsi que de leurs départements.

- Les instances travaillent en concertation de manière à respecter les rôles et les responsabilités de chacun des intervenants : le Département, la Direction des études, la Direction des ressources humaines et le Syndicat des enseignants.
- Le Collège assume ses responsabilités en matière d'assistance professionnelle, notamment en fournissant aux enseignants ainsi qu'aux départements les conditions nécessaires pour exercer adéquatement leurs obligations à l'égard de la qualité de l'enseignement.
- La pratique de l'enseignement est un acte professionnel qui suppose une autonomie véritable qui se traduit dans une liberté académique. La notion de responsabilité départementale, quant à elle, suppose qu'il appartient aux départements de gérer la nécessaire dynamique entre l'autonomie professionnelle et les balises qui l'encadrent.
- Le Collège doit assistance à un enseignant qui éprouve des difficultés durant son parcours professionnel.
- Dans le respect des droits de chacun des groupes ou individu concerné, la recherche de solutions est privilégiée avant que les mécanismes de la convention collective soient appliqués.

ARTICLE 5.00 - PROCESSUS D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLE

Le processus d'assistance professionnelle comprend l'insertion professionnelle du nouvel enseignant, le parcours professionnel de l'enseignant et la préparation à la retraite.

5.01 Insertion professionnelle

- L'insertion professionnelle est définie comme étant le «premier processus d'intégration dans un emploi»². Il s'agit d'une étape variable dans le temps selon les individus. Ce processus est enclenché sitôt la sélection et l'embauche complétées.

Au premier chef, le Collège, la Direction des études et le Département se partagent cette responsabilité qui interpelle également le SPECA.

5.01.1 Le Collège

Tous les enseignants nouvellement engagés :

- sont accueillis à leur entrée au Collège en août et en janvier, lors d'une rencontre présidée par le Directeur général du Collège;
- sont invités à compléter leur dossier au Service des ressources humaines;
- reçoivent un Guide du personnel et la convention collective des enseignants.

² Renald LEGENDRE, *Dictionnaire actuel de l'éducation*, 2^e éd., Montréal, Guérin, 1993, p. 725.

5.01.2 La Direction des études

- Le Service des programmes et du développement pédagogique met en place pour les nouveaux enseignants des activités de formation concernant essentiellement la planification d'un cours, l'évaluation, la gestion de classe, les stratégies pédagogiques et l'intégration des TIC.
- Le Service des programmes et du développement pédagogique met à la disposition des enseignants des instruments de cueillette de données auprès des étudiants, que les enseignants peuvent utiliser à leur discrétion afin de bénéficier d'une rétroaction de la part de leurs étudiants.
- En collaboration avec le Service des ressources humaines, la Direction des études rencontre les nouveaux enseignants et les informe du fonctionnement pédagogique du Collège : instances, politiques, procédures, services mis à leur disposition, mandat des coordonnateurs à l'enseignement, rôle du responsable de la coordination départementale (RCD), etc.

5.01.3 Le département

- Le département propose une aide immédiate pour l'élaboration des plans de cours et du matériel pédagogique. Il informe le nouvel enseignant quant à la description ministérielle des objectifs généraux et spécifiques des cours et des programmes, quant aux objectifs, aux méthodes pédagogiques et aux dispositions des Règles départementales d'évaluation des apprentissages (RDÉA).
- L'accompagnement par le département consiste, notamment, à aider le nouvel enseignant, à tout moment de la session, à surmonter les éventuelles difficultés pédagogiques et didactiques rencontrées.
- Le département facilite la transmission de l'expertise des enseignants expérimentés aux autres enseignants, selon des modalités propres à chaque département.
- Le Responsable de la coordination départementale (RCD) fait visiter l'établissement et explique le fonctionnement du département.

5.02 Parcours professionnel

Le parcours professionnel de l'enseignant comprend la mise à jour et le perfectionnement disciplinaire, pédagogique et didactique, l'évaluation de l'enseignement et la préparation à la retraite.

Le Service des programmes et du développement pédagogique fournit de l'information aux membres du personnel enseignant qui le désirent sur les outils pédagogiques disponibles et susceptibles de leur offrir un soutien individuel.

5.02.1 Perfectionnement

Tout au long de sa carrière, l'enseignant met ses connaissances à jour et se perfectionne. Le Collège, en collaboration avec le SPECA, le soutient dans sa démarche de développement professionnel et, éventuellement, l'aide à prévenir ou à surmonter les difficultés par des activités d'aide et de perfectionnement adaptées à ses besoins.

- Le Collège offre diverses activités de perfectionnement non créditées, coordonnées par la Direction des ressources humaines, dans le cadre de son Programme institutionnel de formation du personnel (PIFP). Les enseignants peuvent s'inscrire à l'une ou à l'autre des activités offertes dans le cadre de ce programme.
- Le Service des programmes et du développement pédagogique offre une programmation variée d'activités de perfectionnement grâce au programme PERFORMA de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke auquel le Collège Ahuntsic est associé. Ces activités créditées mènent à l'obtention d'un certificat de 1er cycle de 30 crédits.
- Le Service des programmes et du développement pédagogique offre également le programme conduisant à une Maîtrise en éducation, le Module d'insertion professionnelle des enseignants du collégial (MIPEC), qui comprend un ensemble cohérent d'activités pédagogiques totalisant 15 crédits. Le module est situé au niveau du 2e cycle et il fait partie du programme qui mène au Diplôme en enseignement (DE).
- Le Collège respecte et applique le contenu de l'article 7 de la convention collective sur le perfectionnement : fonds de perfectionnement, gratuité des cours donnés par le Collège, aménagement de l'horaire de l'enseignant qui souhaite se perfectionner, etc.
- Le comité paritaire de perfectionnement étudie les demandes des enseignants et y donne suite.

5.02.2 Évaluation

Le Collège reconnaît le professionnalisme des enseignants. En conséquence, il considère que l'exercice de l'autonomie professionnelle engage les enseignants relativement à la qualité de l'enseignement qu'ils dispensent.

Le Collège considère également que les pratiques d'évaluation formative sont un moyen d'assistance professionnelle et soutiennent l'exercice de l'autonomie professionnelle. Il s'agit d'une responsabilité à la fois individuelle et partagée collectivement.

5.02.2.1 Évaluation suite à l'embauche

Dans la période qui précède le moment où le « non-octroi de la priorité d'emploi » devient matière à grief (clause 5.1.08 de la convention collective), le Collège s'assure que les enseignants répondent aux standards de l'institution. Pour ce faire, le Collège utilise toutes les informations dont il dispose et complète par les renseignements requis.

À cet égard, chaque enseignant pourrait être appelé à produire un bilan de travail factuel faisant état de son enseignement et de son engagement au sein de son département et de l'institution sur demande de la coordination d'enseignement. De plus, il devra indiquer, au moment du bilan, ses intérêts à venir.

5.02.2.2 Évaluation formative

L'enseignant a la responsabilité :

- d'évaluer son enseignement et d'informer son département de la démarche qu'il a faite et de l'outil utilisé;
- de procéder à l'évaluation de son enseignement au moins tous les cinq ans;
- de définir ses besoins de formation et de perfectionnement, s'il y a lieu.

Le département a la responsabilité :

- de s'assurer que chaque enseignant procède à l'évaluation de son enseignement;
- d'indiquer dans son bilan annuel, de façon nominative, les enseignants qui ont procédé à l'évaluation de leur enseignement et les outils qu'ils ont utilisés;
- de soutenir, le cas échéant, les demandes de perfectionnement des enseignants.

La Direction des études a la responsabilité :

- d'offrir des outils diagnostiques d'évaluation crédibles et fiables préalablement soumis à la Commission des études;
- d'assurer la confidentialité absolue des résultats.

5.03 Préparation à la retraite

Le Collège reconnaît et assume sa responsabilité à l'égard des enseignants qui prennent leur retraite en appliquant les mesures suivantes :

- le Collège offre des cours de préparation à la retraite;
- le Collège accompagne l'enseignant en lui donnant les informations pertinentes et en assurant le lien avec la CARRA;

- le Collège souligne l'apport de ses enseignants retraités en organisant une fête en leur honneur et en leur conférant certains privilèges, comme un accès aux ressources de la Bibliothèque et une participation aux activités du personnel (fête de Noël, etc.);
- le Collège soutient l'Association du personnel retraité du Collège Ahuntsic;
- le département peut, dans la mesure du possible, aménager la tâche et l'horaire de l'enseignant qui est en préparation à sa retraite, afin que ce dernier exerce le rôle de mentor auprès des nouveaux enseignants, s'il le désire.

ARTICLE 6.00 - SOUTIEN AUX ENSEIGNANTS EN CAS DE DIFFICULTÉ

Le Collège reconnaît qu'un enseignant peut éprouver certaines difficultés au long de son parcours professionnel et qu'il a le droit de recevoir, le cas échéant, toute l'assistance professionnelle requise pour effectuer sa tâche convenablement.

En cas de difficultés personnelles, l'enseignant peut s'adresser au *Programme d'aide aux employés*, qui lui garantit la pleine confidentialité et qui lui offre une panoplie de services de consultation. Lorsque la situation s'y prête, le Collège peut également appliquer les dispositions prévues au *Règlement relatif à la protection des personnes et à la sécurité des biens* (R-14), référer les personnes aux dispositions de la *Politique relative au harcèlement sexuel* (PO-14) ou de la *Politique relative au harcèlement psychologique et à la violence au travail* (PO-18).

6.01 Soutien en cas de difficulté pédagogique

En cas de difficulté pédagogique, le Collège offre à l'enseignant le recours au programme de perfectionnement local ainsi que le soutien du personnel de la Direction des études, notamment en matière de consultation pédagogique et d'aide liée aux technologies de l'information et des communications (TIC).

6.02 Soutien en cas de litige avec un ou des collègues

En cas de litige avec des collègues, il revient d'abord aux enseignants eux-mêmes de tout faire pour trouver des solutions acceptables aux deux parties. Le RCD du département peut jouer un rôle de médiateur entre collègues.

En cas de litige non résolu au sein du département, les coordinations de l'enseignement peuvent intervenir et proposer des solutions.

6.03 Soutien en cas de plainte d'étudiants ou d'enseignants

La procédure de règlement des plaintes de nature pédagogique exclut la procédure de révision de note prévue à la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PO-12). Le règlement des plaintes de nature pédagogique vise la recherche de solution dans un esprit de coopération et de conciliation. La démarche de résolution de ces plaintes vise à les traiter dans les meilleurs délais, tout en respectant les droits des individus. À chacune des étapes, les personnes concernées sont de bonne foi et recherchent des solutions adéquates.

6.03.1 L'étudiant et l'enseignant se rencontrent

- L'étudiant ou le groupe d'étudiants rencontre son enseignant pour lui signifier sa plainte. L'étudiant ou le groupe d'étudiants et l'enseignant recherchent ensemble une solution satisfaisante aux deux parties. Il en va de même pour la plainte d'un enseignant contre un étudiant ou un groupe d'étudiants.
- Si une telle rencontre s'avère impossible ou ne produit pas les résultats attendus, l'étudiant ou l'enseignant en réfère à la personne responsable de la coordination départementale (RCD).

6.03.2 La plainte est soumise à la personne responsable de la coordination départementale (RCD)

- Le RCD recherche une solution, il peut, le cas échéant, en appeler à l'assemblée départementale.
- Dans le cas où la plainte ne serait pas de nature pédagogique, il peut jouer un rôle d'orientation. Auquel cas, il réfère la personne plaignante ou le groupe de personnes plaignantes au cheminement adéquat: la Politique contre le harcèlement psychologique et la violence au travail, la Politique contre le harcèlement sexuel, la Politique contre la discrimination ou le Règlement relatif à la protection de personnes et à la sécurité des biens.
- Dans l'impossibilité de trouver une solution ou si le RCD le juge nécessaire, il formalise la démarche en référant à la coordination de l'enseignement et en informe le SPECA.

6.03.3 La plainte est soumise par le RCD à la Coordination de l'enseignement concernée

- Le RCD soumet la plainte à la Coordination de l'enseignement et il lui présente les démarches qui ont été entreprises.
- La Coordination de l'enseignement reçoit la plainte et informe le plaignant qu'il peut recourir à un comité de conciliation.
- Si le plaignant a recours au comité de conciliation, la Coordination de l'enseignement informe le SPECA à l'effet qu'il y a une problématique.
- La Coordination de l'enseignement convoque le comité de conciliation.

6.03.4 La plainte est soumise à un comité de conciliation

- Le comité de conciliation est formé de :
 - une personne désignée par la personne plaignante ou le groupe de personnes plaignantes;
 - une personne désignée par la personne intimée;
 - une personne nommée par le Collège avec l'accord du SPECA.

- Le comité se réunit dans les cinq jours ouvrables suivants l'avis de la plainte pour prendre connaissance du litige, faire enquête et trouver des solutions au litige.
- Il reçoit la personne plaignante ou le groupe de personnes plaignantes.
- Il reçoit la personne intimée.
- Il reçoit toute autre personne qui le désire ou qu'il juge pertinent d'entendre.
- Il cherche une ou des solutions de soutien appropriées pour régler le litige dans le respect des droits des parties.
- La décision du comité doit relever d'un consensus entre les membres.
- Dans les sept jours ouvrables suivants sa première réunion, le comité transmet son avis par écrit aux personnes concernées par le litige.
- S'il y a une solution satisfaisante, la plainte et les documents sont transmis à la Coordination de l'enseignement qui les conserve pour une période de trois ans et en informe le plaignant ou le groupe de plaignants, la personne intimée, le RCD et le SPECA.
- S'il n'y a pas de solution satisfaisante ou si le comité de conciliation juge qu'il y a répétition des plaintes de manière indue, ou si les délais ne sont pas respectés, la plainte et les données factuelles sont transmises à la Coordination de l'enseignement concernée. Par ailleurs, le plaignant ou le groupe de plaignants ou la personne intimée peut soumettre la plainte à leurs instances concernées.

6.03.5 La plainte est transmise à la Coordination de l'enseignement concernée

- La Coordination de l'enseignement prend connaissance et évalue la plainte ainsi que la solution envisagée en prenant en considération les politiques du Collège, les autres éléments du cadre légal, incluant la convention collective des enseignants et propose une solution aux parties. Au cours de cette démarche, l'étudiant peut se faire accompagner d'un représentant de l'Association générale des étudiants du Collège Ahuntsic (AGECA) et l'enseignant d'un représentant du SPECA.
- Si la Coordination de l'enseignement juge qu'une faute professionnelle a été commise par l'enseignant ou le groupe d'enseignants ou qu'une faute a été commise par l'étudiant ou le groupe d'étudiants, la procédure qui en découlera relèvera des dispositions de la convention collective du personnel enseignant ou des politiques du Collège relatives à des comportements inappropriés du personnel du Collège ou de ses étudiants.
- Dans le cas où la plainte est d'une nature autre que pédagogique, la Coordination de l'enseignement concernée réfère la ou les personnes plaignantes au cheminement adéquat (harcèlement sexuel, révision de notes,

harcèlement psychologique, règlement relatif à la protection des personnes et à la sécurité des biens, etc.).

- Dans le cas où une plainte portée contre un enseignant, ou contre un étudiant ou un groupe d'étudiants, reste sans solution après cette dernière étape, l'administration exercera les autres fonctions de direction, d'administration et de gestion, qui sont siennes, et ce, de façon compatible avec les dispositions prévues dans la convention collective. Le Syndicat exercera alors son rôle de défense habituel auprès de l'enseignant et l'AGECA fera de même à l'égard de l'étudiant ou des étudiants.

ARTICLE 7.00 - RECONNAISSANCE

Le Collège reconnaît la complexité de la tâche de l'enseignant en éducation supérieure au regard de la maîtrise des contenus et de la didactique, de la connaissance de la clientèle, de la maîtrise des TICs, de l'enseignement, de l'évaluation et de la participation à la vie départementale et institutionnelle. En conséquence :

- Le Collège souhaite favoriser le rayonnement et le développement des ressources enseignantes. C'est pourquoi il accorde, dans la mesure du possible, les congés pour activités professionnelles prévus à la convention collective.
- Le Collège souligne la parution d'un livre, d'un ouvrage scientifique, d'un logiciel ou de toute production d'ordre disciplinaire, pédagogique ou didactique. Le Collège fait la promotion de ces productions dans le cadre de ses moyens (site Internet, lancement, etc.).
- Le Collège reconnaît la contribution des enseignants dans le cadre du *Programme de reconnaissance des employés* et dans celui des Mentions d'honneur à l'Association québécoise de pédagogie collégiale.

ARTICLE 8.00 - RESPONSABLE DE LA POLITIQUE

Le Directeur des ressources humaines a la responsabilité de l'application et de la diffusion de la Politique.