

SUPERVISION PÉDAGOGIQUE

Bien que l'annexe IV de la Convention collective locale prévoit que la supervision pédagogique est un processus distinct de l'évaluation, rien ne garantit que des directions n'abusent pas de cette approche pour exercer une supervision administrative.

Dès son implantation, l'Alliance a fait en sorte que cette pratique s'appuie sur le concept d'aide individuelle, concept ensuite mis de l'avant par les représentantes et représentants aux Comités de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPÉ).

Cette conception positive de la supervision pédagogique a rallié plusieurs directions d'établissement qui comprennent et adhèrent à ce modèle. Cette attitude positive, qu'il ne faut pas considérer comme acquise définitivement, repose sur la vigilance constante des enseignantes et des enseignants.

Il arrive que la démarche de supervision soit détournée de son objectif initial pour satisfaire des intentions de contrôle pédagogique ou administratif. Cela est contraire à notre conception de l'autonomie professionnelle. **On ne doit pas avoir recours à la supervision pédagogique pour d'autres fins que la relation d'aide individuelle.**

Cette approche ne doit donc pas servir, non plus, à évaluer l'enseignement ni la performance d'un groupe d'enseignantes et d'enseignants ou de l'ensemble de l'établissement.

Cette *Fiche syndicale* a pour but de rappeler les principales consignes à suivre dans le cadre des consultations qui doivent être menées par la direction ou encore lorsqu'un membre de l'Alliance est convoqué par la direction et informé de son intention de procéder à une supervision pédagogique. Elle permet également de distinguer la supervision pédagogique du contrôle administratif.

Pour que notre conception de la supervision soit défendue, il importe que tous les membres exercent une vigilance constante au regard des pratiques en cours dans nos établissements.

Dans tous les cas de convocation par la direction, vous devez d'abord en parler à la personne déléguée de l'établissement et, au besoin, si vous croyez que vos droits sont lésés par une démarche de supervision pédagogique, vous pouvez téléphoner à l'Alliance, au 514 383-4880, en précisant que vous désirez de l'aide dans le cadre des services aux membres en supervision pédagogique.

**LA SUPERVISION
PÉDAGOGIQUE:
UNE RELATION D'AIDE**

EN PAGE 2.

**LES CONTRÔLES
ADMINISTRATIFS**

EN PAGE 3.

QUELQUES CONSEILS...

EN PAGE 4.

LA SUPERVISION PÉDAGOGIQUE

UNE RELATION D'AIDE

Le concept de supervision pédagogique est utilisé dans toutes sortes de situations qui n'atteignent pas toujours des objectifs pédagogiques.

En effet, nous avons constaté qu'on utilisait le vocable supervision pédagogique pour une kyrielle de

réalités allant de simples contrôles administratifs à l'évaluation du personnel.

Afin de dénouer cet imbroglio, nous nous sommes appuyés sur la convention collective, sur la littérature traitant du sujet, sur la jurisprudence et sur tous les débats que nous

avons menés dans nos rangs pour définir la supervision pédagogique.

La supervision pédagogique est une mesure d'aide individuelle, répondant à un problème clairement identifié et appliquée selon un plan d'intervention déterminé.

UNE MESURE D'AIDE...

Aider une enseignante ou un enseignant **exige la suggestion de moyens pour amenuiser les difficultés rencontrées**. Il peut s'agir par exemple de perfectionnement individuel sur un aspect précis de l'enseignement ou encore de rencontres avec la conseillère ou le conseiller pédagogiques.

... individuelle...

Cette mesure d'aide s'adresse à un individu en particulier et non à un groupe.

En effet, l'annexe IV de la Convention collective locale fixe un certain nombre de balises ayant pour effet d'encadrer la supervision pédagogique :

« La supervision pédagogique est un processus distinct de l'évaluation de *L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT* [...] »

En utilisant le singulier, la collégialité est exclue de la supervision pédagogique.

... répondant à un problème clairement identifié...

Avant de mettre un enseignant ou une enseignante en supervision pédagogique, **la direction a l'obligation d'identifier clairement la difficulté rencontrée** ; cette obligation relève uniquement de la direction et non des professionnels affectés à l'école. **La difficulté doit reposer sur des faits vérifiables et clairement décrits**. Les oui-dire, les perceptions ou les impressions ne peuvent en aucun cas être ici invoqués.

La direction doit être en mesure de suggérer plus d'une solution visant à corriger le problème pédagogique rencontré. La direction doit associer l'enseignante ou l'enseignant à cette démarche et éviter toute confrontation.

... selon un plan d'intervention déterminé

Cette phase requiert certaines exigences : la communication, la sécurité et la confiance. L'absence de l'un ou de l'autre de ces éléments peut compromettre l'efficacité de la démarche.

Le plan d'intervention repose sur des actions décidées conjointement. Exiger que les différentes phases de l'intervention soient précisées par écrit est utile à tout le monde car les enjeux, les échéanciers, les rôles de chaque intervenante ou de chaque intervenant sont alors connus. Il n'y a pas de surprise en cours de route et tout le monde arrive à bon port.

LES CONTRÔLES ADMINISTRATIFS

Mise à part la supervision pédagogique, que nous venons de définir comme une relation d'aide individuelle, toutes les autres formes d'intervention de la direction d'une école ou d'un centre au niveau de l'action pédagogique constituent des contrôles. Ces contrôles peuvent prendre différentes formes (évaluation des apprentissages, évaluation institutionnelle, contrôles administratifs, évaluation du personnel, etc.) et être justifiés de différentes manières par la direction (elle est responsable de l'enseignement des programmes; elle a des comptes à rendre; elle doit respecter les directives et les politiques de la CSDM, etc.).

Dans tous les cas cependant, *CES CONTRÔLES* répondent à des intérêts précis des directions d'école ou de centre et *S'OPPOSENT* dans tous les cas à *L'AUTONOMIE* des enseignantes et des enseignants. Ces différents contrôles relèvent donc du droit de gérance. Mais ce droit est loin d'être absolu et ne peut en aucun cas justifier les contrôles abusifs de directions qui, au jour le jour, tentent de réduire l'autonomie des enseignantes et des enseignants. **Les limites au droit de gérance se trouvent bien sûr dans la convention collective, mais surtout dans le rapport de force que peuvent exercer collectivement les enseignantes et enseignants en s'organisant et en se mobilisant.**

Il est fait état, ci-contre, de situations de contrôle vécues quotidiennement dans les écoles et les centres que les enseignantes et les enseignants ressentent comme une atteinte à leur autonomie et que les directions justifient par toutes sortes d'arguments qui vont de la *SUPERVISION PÉDAGOGIQUE* à la *REDDITION DE COMPTES*. Tentons d'y voir un peu plus clair.

Le contrôle des préparations de cours ou des planifications d'étape

Ce sont les Dispositions nationales qui définissent les règles à respecter sur cette question. Tout d'abord, selon la clause 8-1.05: « Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans la limite des programmes autorisés. » Cette disposition s'applique aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle (clauses 11-10.01 et 13-10.01).

Les Dispositions nationales sont claires et affirment le principe d'une complète autonomie professionnelle de l'enseignante et de l'enseignant: ils préparent leurs cours comme ils le veulent, n'ont de compte à rendre à personne à ce sujet et n'ont pas à être évalués par la direction quant à la qualité de leurs préparations de cours.

L'article 8-2.00, quant à lui, précise la fonction générale de l'enseignante et de l'enseignant en leur donnant *L'ATTRIBUTION CARACTÉRISTIQUE* « de préparer et de dispenser des cours dans la limite des programmes autorisés ».

La seule obligation des profs est de permettre à la direction de vérifier qu'ils s'acquittent de leur obligation de préparer leurs cours en conformité avec le programme, mais sans plus. L'employeur ne peut s'ingérer dans leurs préparations. La direction peut seulement s'assurer qu'ils en font, et cela par un examen visuel sommaire de leur préparation que les profs conservent entre leurs mains.

Le contrôle des notes du bulletin et la planification des évaluations

Lorsqu'une direction demande une rencontre afin d'analyser les notes des élèves, elle abuse du droit de gérance. Les Dispositions nationales, à la clause 8-2.01, paragraphe 6, stipulent qu'il est dans les attributions de l'enseignante ou l'enseignant « d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction d'école et aux parents *SELON LE SYSTÈME EN VIGUEUR*; ce système est un objet *SOU MIS À L'ORGANISME DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS* déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 ».

Ce *SYSTÈME EN VIGUEUR*, c'est la *Politique relative aux normes et modalités d'évaluation des élèves* adoptée par les commissaires après consultation du Comité général de consultation (CGC) (Convention collective locale, clause 4-4.05. Elle est disponible auprès de la direction d'école ou de centre. **Aucun article de cette politique ne stipule que l'enseignante ou l'enseignant doit montrer ses notes, les faire approuver par la direction, encore moins les modifier sur demande de la direction.**

En conséquence, **les seules obligations** des enseignantes et des enseignants sont celles d'évaluer leurs élèves et d'en consigner les résultats.

QUELQUES CONSEILS...

L'ÉQUIPE SYNDICALE AU CPEPÉ

- Si une direction a l'intention d'utiliser la supervision pédagogique, elle consulte obligatoirement le CPEPÉ avant de mettre en application quelque mesure que ce soit ou de convoquer une enseignante ou un enseignant.
- Vous devez réfuter énergiquement toute tentative de la direction d'inclure dans la notion de supervision pédagogique des contrôles de toutes sortes qui n'ont rien à voir avec les objectifs de la supervision pédagogique tels que définis dans le présent document.
- En aucun temps, la supervision pédagogique ne doit être généralisée à tout le personnel.
- La démarche doit être connue de toutes et de tous. C'est la meilleure façon d'éviter l'arbitraire.
- Il est important de cerner le concept de relation d'aide, c'est-à-dire de préciser :
 - que le besoin d'aide doit découler uniquement de difficultés rencontrées au niveau de l'enseignement ;
 - que le constat de la direction pour placer une enseignante ou un enseignant en situation de supervision pédagogique doit reposer sur des faits observables et vérifiables ;
 - **que le plan d'intervention élaboré conjointement doit être remis par écrit à la personne en supervision et doit comprendre les objectifs, les mesures d'appui, ainsi que les échéanciers.** Ce plan d'intervention peut comprendre l'observation en classe par la direction selon des modalités convenues conjointement. Il n'est pas question de visites à l'improviste.

LES PERSONNES DÉLÉGUÉES

- En début d'année scolaire, il est important que vous rappeliez aux enseignantes et aux enseignants qu'ils peuvent être convoqués par la direction pour une rencontre de supervision pédagogique ; qu'ils doivent, le cas échéant, vérifier si le CPEPÉ a été consulté sur les modalités d'une telle supervision.

De plus, ils devraient vous en faire part pour que vous puissiez les aider et protéger leurs droits, dans pareils cas.
- Exigez que la direction d'école ou de centre avise l'enseignante ou l'enseignant qu'elle ou qu'il se trouve en situation de supervision pédagogique.
- Soyez à l'affût et veillez à ce que toute démarche de supervision pédagogique soit conforme aux modalités convenues.
- Avisez l'Alliance si la direction ne respecte pas ces modalités.

LES MEMBRES

- Si la direction vous convoque à une rencontre :
 - avisez-en votre personne déléguée ;
 - si, à l'intérieur de votre semaine régulière de travail (32 heures), il y a du temps prévu (réservé) pour des rencontres avec la direction ou des périodes de disponibilité à l'école, vous ne pouvez refuser de rencontrer la direction.
- Dans la pratique, ces rencontres sont cependant précédées d'un préavis de 24 heures et leur objectif doit vous avoir été transmis par écrit ;
- si votre horaire ne comporte pas de moments alloués à de telles rencontres, votre présence ne peut pas être requise à moins que la direction ne procède à une modification de votre horaire ou à une compensation pour la durée de la réunion ;
 - cette rencontre ne peut pas être prise dans les 10 rencontres collectives de la direction car la supervision pédagogique est une démarche individuelle.

En tout temps, vous avez avantage à vous en tenir à l'objet de la rencontre, à éviter les confidences et les épanchements inutiles.

De plus, si l'objet de la rencontre est modifié au début ou en cours de rencontre, il est préférable de mettre fin à la réunion et d'aviser de votre disponibilité pour la reprendre, s'il y a lieu, à un autre moment.

