

AVIS - FORMATION HYBRIDE À L'ÉDUCATION DES ADULTES

Avis présenté au
Centre de services scolaire de Montréal

Alliance des professeures et professeurs de Montréal

28 juin 2022

— ALLIANCE
DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS
DE MONTRÉAL —



Les nombreuses vagues de contamination de la pandémie mondiale de COVID-19 ont eu pour effet d'amener les autorités de la santé publique à recommander au gouvernement de prendre les mesures appropriées afin de limiter les hospitalisations et la contamination communautaire. À l'éducation des adultes (EDA) au Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM), les directives se sont succédé de manière à interdire puis à permettre l'enseignement théorique en mode présentiel, tout en maintenant la plupart du temps l'offre en personne pour les épreuves sommatives. Quant à la fréquentation scolaire, on a assisté à une baisse de l'effectif étudiant depuis le début de la pandémie.

L'objectif derrière la volonté de mettre en œuvre une formation hybride à l'EDA au CSSDM vise d'abord et avant tout à contrer la baisse de la population scolaire constatée dans ce secteur, ce qui a pour effet de générer des surplus d'enseignantes et enseignants dans certaines spécialités. Dès février 2020, la partie patronale au Comité pédagogique de consultation (CPC) annonçait son intention de développer une formation hybride dans un centre d'EDA parmi les différentes voies à explorer dans le cadre de la révision de son offre de services à l'EDA (ROS-EDA).

Documentation et processus de consultation

Un processus de consultation sur différents modèles d'expérimentation de la formation hybride dans trois centres d'EDA (Marie-Médiatrice, Sainte-Croix, Tétréaultville et Hochelaga, les deux derniers étant administrés conjointement) a été entamé le 29 avril dernier par le dépôt par courriel de la documentation, dépôt annoncé à la rencontre du CPC du 30 mars dernier. Il convient de présenter brièvement la documentation soumise à la consultation compte tenu de la complexité particulière du processus que l'employeur a choisi de mettre en œuvre dans ce dossier. En effet, malgré le dépôt de la documentation le 29 avril et l'amorce du processus officiel de consultation, pour lequel les parties se sont entendues qu'une présentation serait faite à la séance du CPC du 18 mai, d'autres documents ont été ajoutés à la consultation le 26 mai et le 13 juin.

Le premier document soumis le 29 avril présente essentiellement une mise en contexte et l'objet de la consultation : « *consulter les membres du CPC sur les modalités organisationnelles intégrant la technologie dans les trois modèles en expérimentation, en vue de permettre aux équipes centres de procéder à une planification concertée et éclairée pour le déploiement futur du projet de la formation hybride.* » Or, les trois modèles en question visent des organisations différentes des heures d'apprentissage, en présentiel et en ligne selon la période ou la journée de la semaine. Notons que ces modèles sont présentés comme étant en expérimentation et donc qu'ils sont déjà en place.

Le deuxième document consiste en une série de comptes rendus du Comité de participation des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) du centre Sainte-Croix sur lesquels on constate qu'en vertu du chapitre 11-6.00 de l'Entente locale (EL), les profs du centre ont été consultés par la direction quant à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans la tâche d'enseignement. Notons que malgré les mentions des cours du samedi, la direction a depuis laissé tomber cette éventualité en confirmant que la mention présente à son site Web serait éminemment retirée. Force est de constater qu'elle y apparaissait toujours¹ au moment d'écrire ces lignes à la fin juin.

¹ Voir <https://centre-ste-croix.cssdm.gouv.qc.ca/cours-offerts/>

Le troisième document consiste pour sa part en une série de comptes rendus du CPEPE du centre Marie-Médiatrice sur lesquels on constate la consultation décrite ci-dessus du chapitre 11-6.00 de l'EL. On y apprend notamment que l'intention, le 11 mars 2021 dernier, était que : « *Avec son enseignant, l'élève pourra convenir de moments où l'enseignement se fera à distance. Ces ententes seront écrites.* » On y retrouve également un compte rendu de la rencontre du 16 mars dernier du conseil d'établissement (CÉ) du centre. On y comprend notamment que les périodes 1 à 3 seront privilégiées pour de l'enseignement en personne et que la 4^e période sera privilégiée pour l'enseignement virtuel. On comprend ainsi que les étudiantes et étudiants ne pouvant se déplacer pour les trois premières périodes pourront étudier à distance et il en va de même pour celles et ceux qui auraient à rencontrer des organismes communautaires en présentiel à la 4^e période. Une évaluation du projet, comme pour les deux autres modèles en expérimentation, était prévue en juin.

Le quatrième document déposé le 29 avril consiste en une présentation PowerPoint des centres Hochelaga et Tétreaultville intitulé Cours hybrides. La forme du document se prête très mal à la consultation. On y comprend notamment que les enjeux ayant mené à l'identification des cours hybrides comme solution sont la conciliation travail-famille-études, la baisse de la clientèle et la persévérance (motivation) scolaire. On peut aussi y lire pour une première fois une définition de ce mode : « *L'hybridation, est une offre de service caractérisée par la fréquentation du centre, milieu de vie accueillant et bienveillant, où l'élève poursuit son parcours scolaire, tout en ayant de la souplesse dans les modalités de fréquentation, mais en conservant le suivi nécessaire à son engagement et à sa réussite.* »

Le cinquième et dernier document soumis à la consultation le 29 avril consiste en une autre présentation PowerPoint préparée cette fois par le CSSDM. Aux enjeux précédemment notés, on y ajoute la réussite éducative. On peut aussi y lire une seconde définition de la formation hybride, issue cette fois de la littérature : « *La formation hybride combine l'apprentissage en présentiel avec l'apprentissage en ligne d'une manière planifiée et pédagogique pour former une approche pédagogique intégrée.* »² Cette dernière définition est fondamentale pour l'Alliance et nous aurons l'occasion de l'aborder ci-dessous.

Nous avons choisi de ne pas tenir compte de la documentation déposée les 26 mai et 13 juin dans le cadre de l'adoption des recommandations par le conseil d'administration de l'Alliance ayant présidé à la rédaction de cet avis, notamment parce que la documentation que nous avons pu étudier attentivement, celle déposée le 29 avril, nous a permis de poser les questions que nous jugions pertinentes à la séance du 18 mai. Il convient toutefois d'en présenter ici les grandes lignes pour montrer l'empressement et le laxisme dont a fait preuve le CSSDM dans le cadre de cette consultation. En effet, en présentant d'abord trois modèles visant l'expérimentation de la formation hybride, force est de constater qu'avec l'ajout de l'information concernant la formation hybride dans six autres centres d'EDA à la consultation, on se retrouve plutôt à chercher l'approbation de l'Alliance quant à une offre de formation hybride déjà bien en place de manière pérenne dans ce secteur.

Le 26 mai, une représentante de la partie patronale au CPC ajoutait donc par courriel un autre document à la consultation, portant cette fois sur les six centres d'EDA offrant des programmes de francisation. À la suite des représentations de l'Alliance auprès de la leader patronale au CPC, cette dernière suggérait de reporter cette partie de la consultation, disant que la documentation n'avait pu nous être soumise plus tôt, car les centres n'étaient prétendument pas encore prêts. La documentation fait d'ailleurs mention d'une consultation en cours des CPEPE et ne mentionne pas l'approbation des CÉ. Il y est question d'une offre de formation quatre jours sur cinq en présentiel et un jour sur cinq en virtuel pour les niveaux

² Garrison et Vaughan (2008, dans Meyer et Lakhali, 2017)

francisation 4 et plus, un maximum de quatre soirs d'enseignement par semaine, des formules d'enseignement le samedi et l'été, soit en présentiel, en virtuel ou en mode hybride. On y retrouve de plus les modalités de l'attribution des tâches : les profs réguliers doivent ainsi signifier leur préférence à leur direction, « *qui la leur octroie dans la mesure du possible au moment de la confection des tâches.* » Les profs qui choisiront d'enseigner à des niveaux débutants 1, 2, 3, et francisation alphas devront donner leurs cours en présence à 100 % alors que ceux qui choisiront d'enseigner à des niveaux 4 et plus devront donner leurs cours en présence à 80 % et en ligne à 20 %. Pour les postes à l'affichage, « *les modalités d'enseignement sera mentionnée dans l'affichage.* » Or, nous avons constaté dès le début juin que des postes étaient affichés dans les centres de francisation avec des mentions sur l'enseignement hybride et à distance. Le 13 juin suivaient toujours par courriel les comptes rendus des CPEPE des six centres en question, soit Pauline-Julien (28 avril), Yves-Thériault (24 mai), William-Hingston (7 avril et 17 mai), Saint-Paul (13 avril), Lartigue (7 juin) ainsi qu'un « libellé » non daté du compte rendu CPEPE du centre Saint-Louis. Rappelons que pour qu'une consultation soit authentique, il faut que la partie consultée soit informée de l'ensemble des éléments d'informations sur lesquels son avis est susceptible de porter, et ce, avant que la mise en œuvre de l'objet de la consultation soit effective.

Il va sans dire que l'Alliance juge avoir été mise devant le fait accompli et doit malheureusement demander au CSSDM comment dans ce contexte son avis pourra influencer la prise des décisions.

Nonobstant ce qui précède, il importe de préciser que l'Alliance ne souhaite pas se prononcer quant au mode d'enseignement qui devrait prévaloir dans un centre ou un autre. Nous souhaitons toutefois rappeler un certain nombre d'éléments à l'employeur, dont ses obligations légales et contractuelles, et l'inviter à respecter l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants en vue d'offrir des services éducatifs de qualité et ainsi favoriser la réussite des étudiantes et étudiants.

Obligations de l'employeur

Le régime pédagogique (RP) de l'EDA prévoit à son article 3 que : « les services d'enseignement ont pour objet d'aider l'adulte à acquérir les connaissances théoriques ou pratiques afin de lui permettre d'atteindre les objectifs de formation qu'il poursuit. Ils peuvent être offerts par divers modes de formation. » La Loi sur l'instruction publique (LIP, 110.2) et le chapitre 11-6.00 de l'EL prévoient pour leur part que les modalités d'application du RP doivent faire l'objet d'une approbation par le CÉ et que la proposition qui lui est soumise par la direction du centre doit avoir été élaborée avec la participation des enseignantes et enseignants.

Parmi les trois modèles d'expérimentation, seul le centre Marie-Médiatrice nous a acheminé un compte rendu du CÉ, les huit autres n'en ayant soit pas constitué cette année ou omis d'élaborer une proposition en vue de son approbation. Or, la LIP prévoit l'institution d'un CÉ dans chaque centre (article 102) et ne prévoit pas comme à la formation générale des jeunes (FGJ) que la direction en exerce les fonctions et pouvoirs advenant que les parents n'aient pas nommé le nombre de représentantes et représentants prescrit. En effet, l'article 106 précise que : « *L'absence du nombre requis de représentants d'un groupe n'empêche pas la formation du conseil d'établissement.* »

Quant à l'obligation de consultation du CPEPE sur l'utilisation de l'ordinateur dans le cadre de la tâche d'enseignement, elle s'applique également au secteur de l'EDA en vertu du chapitre 11-6.00. Nous notons par ailleurs que les CPEPE des neuf centres ont été consultés. Rappelons que dans notre avis sur l'obligation de faire usage d'outils numériques, nous jugions comme fondée dans le contexte de la

pandémie et de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire (qui a pris fin le 1^{er} juin 2022) que le CSSDM impose l'utilisation des outils numériques à son personnel enseignant, mais exigeons du même souffle « *la fin de cette obligation avec la fin de la pandémie de COVID-19 au Québec* » en jugeant que « *d'imposer à l'ensemble du personnel enseignant du CSSDM, de manière permanente, l'utilisation d'outils numériques ne constitue pas une orientation susceptible d'améliorer les conditions d'apprentissage des élèves ni les conditions de travail des enseignantes et enseignants.* » Or, avec la fin de l'état d'urgence sanitaire et malgré la présence du virus, il importe de rappeler à l'employeur ses obligations. En effet, l'arrêté du ministre de la Santé et des Services sociaux n° 2022-031 du 11 mai 2022 concernant les mesures en éducation ne demeure en vigueur que jusqu'au 30 juin 2022.

Pertinence de la formation hybride

Les quatre enjeux soulevés par l'employeur pour justifier sa démarche peuvent être synthétisés en deux arguments pertinents :

1. Une offre de formation hybride permet une flexibilité qui répond mieux aux besoins de conciliation études-travail-famille des élèves de l'EDA;
2. Cette flexibilité permet de retenir et d'attirer des élèves à l'EDA.

Selon l'employeur, l'argument 1 a été identifié par la participation des profs aux démarches entourant la ROS-EDA. Sur le plan pédagogique, la persévérance et la motivation des élèves jouent évidemment un rôle central sur la réussite scolaire. Sur le plan organisationnel, la diminution de l'effectif étudiant engendre la mise en œuvre des mécanismes de sécurité d'emploi, lesquels protègent les enseignantes et enseignants réguliers par leur mise en disponibilité, mais pas les profs en situation de précarité. Ces derniers se retrouvent donc à chercher de l'emploi et compte tenu de la pénurie d'enseignantes et enseignants au secteur des jeunes, les risques qu'ils quittent le CSSDM sont accrus. L'employeur vise à assurer la pérennité de son offre de services, laquelle est concernée par l'argument 2.

L'autonomie des enseignantes et enseignants doit présider au mode d'enseignement

Pour l'Alliance la reconnaissance par l'employeur que la formation hybride constitue une approche pédagogique dans son document de consultation implique en toute cohérence qu'il privilégie, mais non qu'il impose un mode d'enseignement. Sa reconnaissance du fait qu'il revienne à l'équipe-centre et non seulement aux directions d'établissement « *de procéder à une planification concertée et éclairée pour le déploiement futur du projet de la formation hybride* » relève de l'application des dispositions de la LIP, du RP et de l'EL en ce qui a trait de la consultation du CPEPE et de l'élaboration avec la participation des profs d'une proposition sur le mode de formation. En effet, l'enseignante ou l'enseignant qui ne souhaiterait pas travailler dans un mode de formation hybride ou virtuel devrait pouvoir non seulement faire valoir ses arguments dans le cadre de l'élaboration d'une proposition en vue de son approbation par le CÉ, mais également continuer d'assurer la gestion des élèves et des groupes d'élèves qui lui sont confiés dans la mesure où le mode virtuel ou présentiel de formation demeure « privilégié ».

En respect de l'autonomie individuelle de chaque enseignante et enseignant, il faudra aussi que les directions de centre acceptent sans ambages, parmi les critères de répartition des fonctions et responsabilités, l'arrimage entre les préférences de chaque prof et les modes de formation offerts dans une spécialité donnée. L'Alliance en fait ainsi une condition *sine qua non* de son appui à la poursuite des

projets de mise en œuvre de la formation hybride à l'EDA au CSSDM. L'employeur ne peut s'assurer de la qualité des services dispensés dans chacun de ses centres s'il octroie des tâches qui comportent des modes de formation à des enseignantes et enseignants qui jugent ces modes inappropriés aux approches pédagogiques qu'ils entendent mettre de l'avant dans le cadre de leur enseignement. Il en va certes de l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants, mais également de la qualité de l'enseignement, de la qualité de la formation reçue par les élèves et ultimement, justement, de leur réussite scolaire. L'Alliance désire dans cette optique rappeler à l'instar de son avis sur la formation à distance à la formation professionnelle³ qu'au-delà des besoins des élèves existent aussi les besoins des profs en matière de pédagogie, ce qui devrait à notre avis constituer la principale préoccupation du CSSDM. La qualité de l'enseignement relève d'abord et avant tout de l'enseignante ou de l'enseignant, c'est-à-dire de son autonomie de choisir les approches et autres modalités d'intervention pédagogiques qu'elle ou il juge adéquates pour dispenser son enseignement. Il y a ainsi nécessité que la souplesse que l'employeur évoque pour répondre aux besoins des étudiantes et étudiants permette également aux profs d'assurer un enseignement de qualité en ayant le choix de dispenser ou non leur enseignement selon le mode qui leur convient.

Par ailleurs, le fait de basculer du mode présentiel au mode virtuel devrait se faire au bénéfice des élèves et de leurs enseignantes ou enseignants, leur permettant notamment de profiter du mode virtuel pour être physiquement ailleurs qu'au centre. Il importe en effet de laisser aux enseignantes et enseignants le soin de déterminer eux-mêmes le mode d'enseignement qui devrait prévaloir selon les besoins inhérents à leur gestion de classe, dans la mesure où les obligations légales du centre ont bel et bien été remplies afin d'autoriser d'autres modes d'enseignement que celui en personne. L'Alliance souhaite donc que l'employeur se prononce formellement sur l'affirmation suivante : il est essentiel que les enseignantes et enseignants soient impliqués dans les décisions relatives aux modes de formation en vigueur dans chaque centre.

Le rôle des directions d'établissement

Les profs qui feront le choix de se lancer dans la formation hybride risquent de se buter à des besoins technopédagogiques importants et à un manque de soutien à cet égard. En effet, la transformation de la pratique enseignante inhérente à la formation hybride, mais plus largement au développement des pratiques enseignantes pour lesquelles les TIC sont essentielles, impliquent le recours à différentes ressources relevant des TIC. Les profs devront se les approprier, procéder par essai-erreur, soutenir leurs élèves, arrimer leur gestion de classe à la classe virtuelle, etc. Dans un contexte où les directions de centres ne tiennent pas souvent compte des besoins des enseignantes et enseignants, il est possible que ces derniers concluent de l'expérience de la formation hybride qu'elle devrait prendre fin devant l'alourdissement et l'éclatement de la tâche qu'elle implique.

Conclusion

La pandémie aura permis aux milieux dont les profs d'expérimenter et de s'approprier certains outils, mais il convient malgré cela de mettre l'employeur en garde face à l'importance non seulement d'être à l'écoute des préoccupations et difficultés des enseignantes et enseignants, mais également de le soutenir

³ Disponible en ligne au <https://alliancedesprofs.qc.ca/wp-content/uploads/2022/02/20220131-AVIS-Formation-a-distance-a-la-FP.pdf>

sans tarder, notamment techniquement, y compris auprès des étudiantes et étudiants dont les compétences informatiques seraient limitées, voire inexistantes. La ROS-EDA et plus particulièrement l'offre de formation en mode hybride dans ce secteur nous apparaît effectivement pertinente pour répondre aux besoins spécifiques et variables des étudiantes et étudiants adultes.

Le CSSDM se distinguera à notre avis par la diversité, la qualité et la pertinence de son offre de formation. Cela passe par le respect de l'autonomie professionnelle de chaque enseignante et enseignant, mais également par la concertation, la reconnaissance de la nécessité de tous les aspects de la tâche enseignante que sont la planification, l'encadrement, l'enseignement et l'évaluation. Nous invitons une fois de plus l'employeur à faire primer la pédagogie et à organiser l'enseignement en conséquence.