



FICHE SYNDICALE

MISE À JOUR • OCTOBRE 2022

LES RENCONTRES PROFESSIONNELLES

La Loi sur l'instruction publique (LIP) (article 96.12) indique que « la direction assure la direction pédagogique et administrative d'une école » et qu'elle doit s'assurer « de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école ». Dans cette optique, il est possible qu'elle vous convoque à des rencontres professionnelles.

Cette fiche syndicale présente les droits et devoirs de la direction ainsi que les limites de ses interventions dans le cadre de ces rencontres professionnelles.

LES DEVOIRS DE LA DIRECTION

La direction doit aussi appliquer les autres dispositions qui régissent l'école [comme l'*Entente nationale* (EN) et la *Convention collective locale* (CCL)].

Elle doit déposer, pour information, au CPEPE « les modalités et la liste des objets sur lesquels portent les rencontres professionnelles avec les enseignantes et enseignants de l'école » [CCL, clause 4-3.03 C)], et ce, avant de convoquer quiconque dans le cadre de ces rencontres professionnelles. Le CPEPE n'est donc pas consulté officiellement sur le contenu de ces rencontres, mais les enseignantes et enseignants peuvent **questionner** la direction et **soulever des points qui ne semblent pas utiles ni pertinents**. En cas de doute sur certains éléments dont la direction veut traiter pendant ces rencontres, contactez l'Alliance.

De plus, la direction, quand elle convoque une enseignante ou un enseignant, doit faire en sorte que ces rencontres aient lieu à l'intérieur paramètres de la tâche. Dans le calcul des heures de travail annualisées, ce type de rencontre avec la direction doit être comptabilisé dans les autres tâches professionnelles (ATP). Ces rencontres ne peuvent pas se tenir en dehors des heures de la semaine régulière (voir la fiche syndicale sur la tâche).

L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS

Pour une direction d'établissement scolaire, assurer la direction pédagogique d'une école doit se faire aussi en respectant l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants en ce qui concerne leurs approches pédagogiques et leurs instruments d'évaluation, selon l'article 19 de la LIP :

19. Dans le cadre du projet éducatif de l'école et des dispositions de la présente loi, l'enseignant a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves qui lui est confié.

L'enseignant a notamment le droit :

- de **prendre les modalités d'intervention pédagogique** qui correspondent aux besoins et aux objectifs fixés pour chaque groupe ou pour chaque élève qui lui est confié ;
- de **choisir les instruments d'évaluation des élèves** qui lui sont confiés afin de mesurer et d'évaluer constamment et périodiquement les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés en se basant sur les progrès réalisés.

L'EN, à la clause 8-1.05 (11-10.01 et 13-10.01 pour l'EDA et la FP) réitère cette autonomie : « Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans les limites des programmes autorisés. »

QUELQUES CONSEILS

• LA PLANIFICATION PÉDAGOGIQUE

Si la direction vous demande une ou des planifications, vous devez les avoir en main. Vous devez permettre à la direction de vérifier que vous vous acquittez de votre obligation de préparer vos cours en conformité avec le programme. L'employeur ne peut s'ingérer dans vos préparations. Les planifications sont des documents de travail des enseignantes et enseignants. La direction peut seulement s'assurer que vous en faites, et cela par un examen visuel sommaire des documents que vous conservez entre vos mains.

Il faut éviter de présenter une planification détaillée pour l'étape ou l'année. Il est conseillé d'exposer une planification globale des connaissances à enseigner, des compétences disciplinaires à développer et des moments approximatifs des évaluations (par exemple, à la première étape, j'enseigne le discours informatif en lecture et en écriture en langue ou encore les nombres premiers en mathématique).

Il faut rappeler que cette planification est sujette à changements pour des considérations factuelles et pédagogiques et que la direction ne peut exiger que soient suivies à la lettre les indications qu'on y trouve.

• L'ÉVALUATION

Pour ce qui est de l'évaluation, les rencontres professionnelles ne sont pas le moment pour discuter des normes et modalités d'évaluation (sujettes à révision annuellement). Le document portant sur les normes et modalités d'évaluation doit faire l'objet d'une proposition de l'ensemble des enseignantes et enseignants, par l'entremise du CPEPE, et n'a donc pas à être traité pendant ces rencontres professionnelles.

Il ne s'agira pas non plus de remettre en question, ou de faire approuver, les notes de vos élèves par la direction. Dans le cas où la direction vous questionne sur ce sujet, rappelez-lui que votre obligation est d'évaluer vos élèves et d'en consigner les résultats selon les normes et modalités d'évaluation adoptées par l'équipe de l'école et approuvées par la direction. Ce serait une bonne idée d'avoir en main le document normes et modalités d'évaluation de votre école pour vous y référer au besoin lors de la rencontre.

Par ailleurs, en lien avec l'autonomie des enseignantes et enseignants au regard de l'évaluation des élèves, sachez que l'article 19.1 de la LIP prévoit ceci:

19.1. *Seul l'enseignant a la responsabilité d'attribuer un résultat faisant suite à l'évaluation des apprentissages des élèves qui lui sont confiés, sauf pour l'application de l'article 463 lorsque l'enseignant ne corrige pas l'épreuve, de l'article 470, ainsi qu'en cas de révision en application du dernier alinéa des articles 96.15 et 110.12.*

Il ne faut donc absolument pas accepter qu'une direction utilise de telles rencontres pour remettre en question votre évaluation des élèves qui vous ont été confiés ou qu'elle vous demande de réviser la note de l'un ou plusieurs d'entre eux. Une telle demande de la part de la direction pourrait, en dehors de ces rencontres professionnelles, être légitime mais devrait obligatoirement être effectuée et motivée par écrit par cette dernière (LIP 96.15).

• LE PERFECTIONNEMENT

Si la direction veut connaître vos besoins de perfectionnement, lui rappeler que ces rencontres ne sont pas prévues pour discuter de vos demandes de perfectionnement. Si la direction invoque qu'elle doit voir à l'organisation des activités de perfectionnement (LIP, article 96.21), précisez-lui qu'elle doit le faire en respectant la CCL (clause 4-5.11) qui prévoit que tout doit être discuté en Comité local de perfectionnement (CLP). C'est donc par le CLP que vous ferez connaître vos besoins à ce sujet.

De plus, sachez que l'article 22.0.1 de la LIP prévoit clairement qu'il revient à l'enseignante ou l'enseignant de choisir les activités de formation continue qui répondent le mieux à ses besoins en lien avec le développement de ses compétences. N'hésitez pas à le rappeler à votre direction.

• LES ÉLÈVES HDAA

Vous pouvez évidemment parler de la situation de vos élèves et de leurs besoins de services pendant ces rencontres. Pour formuler des demandes de services pour vos élèves HDAA, vous devez vous servir du **formulaire** approprié disponible dans la section EHDAА du site de l'Alliance. Pour ce qui est de l'organisation des services, cela relève du comité-école prévu à la clause 4-3.03 D) de la CCL: cela ne s'inscrit pas dans les rencontres professionnelles...

• UN PEU D'OFFENSIVE !

Profitez de ces rencontres pour questionner votre direction sur des sujets qui vous préoccupent, comme :

- le soutien apporté par la direction en lien avec le code de vie de l'école ;
- le soutien apporté par la direction en lien avec les relations école-parents ;
- le manque de matériel pédagogique et didactique ;
- les budgets classes ;
- le manque de services.

N'hésitez pas à placer la direction devant ses responsabilités quant aux plans d'intervention et à leur suivi et, surtout, notez les réponses et les engagements de votre direction sur ces éléments.

• À ÉVITER

- Vous n'avez pas à répondre à des questions sur votre santé, votre état d'esprit. Il faut s'en tenir à une rencontre professionnelle où le sujet est la pédagogie, pas votre vie privée.
- Ce sont des rencontres **de vive voix**. Vous n'avez rien à remettre par écrit.
- Le piège de l'évaluation : Ces rencontres ne sont pas un prétexte pour que la direction vous demande de vous autoévaluer ou pour qu'elle y procède elle-même. L'évaluation du travail d'une enseignante ou d'un enseignant ne fait pas partie des sujets acceptables lors de ces rencontres.
- Vous n'avez pas à donner votre avis sur différents sujets comme la réforme, l'atmosphère qui règne dans l'école, vos relations interpersonnelles avec des collègues, des histoires autour de vos grands projets, vos plus belles motivations, etc.
- Si vous constatez que la direction aborde des sujets qui relèvent plus du disciplinaire (ex. : elle vous parle de vos retards, de votre manque de collaboration avec des collègues), rappelez-lui qu'elle doit s'en tenir aux sujets déposés au CPEPE. Si la direction insiste pour déborder vers l'intervention disciplinaire, mettez fin à la rencontre et indiquez que vous désirez être accompagnés si de tels sujets sont abordés, comme le prévoit la clause 5-6.01.

• À NE PAS CONFONDRE

Ne pas confondre la supervision pédagogique et la rencontre professionnelle, ces deux dispositions ne sont pas liées. Si un prof devait être en supervision pédagogique, celle-ci serait encadrée par les dispositions de l'annexe IV de la CCL.

La supervision est une mesure d'aide individuelle pour appuyer un prof qui éprouve des difficultés d'ordre pédagogique, qui sera entamée lorsque la direction le jugera nécessaire (voir la fiche syndicale sur la supervision pédagogique).

