

# PETIT GUIDE D'AFFIRMATION PROFESSIONNELLE



Ce petit guide  
appartient à :

2<sup>e</sup> édition, 2021.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021.  
ISBN 978-2-924225-10-3

# PETIT GUIDE D'AFFIRMATION PROFESSIONNELLE

---

*Une publication  
de la Fédération autonome de l'enseignement*

# **DE LA NÉCESSITÉ DE REPRENDRE SA PLACE**

La profession enseignante est bien souvent mise à mal, tant dans les espaces publics qu'au sein même de nos établissements d'enseignement. On ne reconnaît que très peu ou pas du tout l'expertise des enseignantes et des enseignants, quoiqu'on les interpelle régulièrement sur des enjeux d'ordre pédagogique ou professionnel.

Le présent guide a été pensé pour nous soutenir dans l'affirmation de notre autonomie professionnelle. Il contient de nombreux arguments, légaux et professionnels, qui nous outilleront afin de mieux prendre la parole et d'agir quant aux ingérences dans notre pratique.

L'affirmation, c'est savoir exprimer son opinion, ses sentiments et ses besoins. C'est exprimer ce que nous ressentons. L'affirmation professionnelle est une attitude intérieure qui consiste à croire que nous avons une valeur. C'est le pouvoir d'agir par rapport à ses besoins, à son environnement. Elle prend son origine dans la capacité d'énoncer clairement ce que l'on est, personnellement et professionnellement.

Pour se défendre et se protéger, il faut donc être capable d'exprimer notre expertise, nos convictions et nos limites dans le respect de notre profession. Il faut même parfois apprendre à dire non, dans le respect de notre contrat de travail, mais aussi de notre santé, physique et psychologique.

## **AUTONOMIE PROFESSIONNELLE, PROFESSION ENSEIGNANTE, PROBLÈMES ET SOLUTIONS CONCRÈTES!**

On nous demande constamment d'être des professionnels, mais on nous traite en exécutants. On prône la différenciation et l'adaptation de tout, tout le temps, mais on nous forme aux mêmes approches et recettes à la mode sans prendre en compte les différents contextes ou les moyens mis à notre disposition. On dit vouloir valoriser notre profession et mieux reconnaître notre travail, mais on brandit toujours la formation continue comme solution à tous les maux en éducation. En fait, nous sommes responsables de tout, mais nous ne décidons de presque rien.

La profession enseignante est pourtant soumise à un régime juridique et réglementaire dont personne ne peut nier l'importance. La Loi sur l'instruction publique (LIP), les différents régimes pédagogiques, le programme de formation de l'école québécoise, les nombreux règlements, le contrat de travail, les ententes locales ainsi que les arrangements locaux encadrent la profession enseignante. Les espaces qui reconnaissent et préservent notre autonomie professionnelle sont peu nombreux.

À l'aide de quelques mises en situation pratiques, qui s'appuient sur des problèmes concrets déjà rencontrés, nous vous proposons des outils qui constituent autant de réponses pour mieux affirmer votre expertise.

Bonne lecture!



# 1 L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET LES INTERVENTIONS PÉDAGOGIQUES

## MISE EN SITUATION

*Depuis quelques semaines, la direction de votre école a lu divers documents au sujet de l'utilisation accrue du numérique en classe. Emballée par ses lectures, elle décide d'imposer l'implantation de cette méthode dans toute l'école au cours des prochaines semaines.*

*La diversité des élèves, des groupes et des écoles est souvent imparfaitement rendue par certaines recherches, tandis que les directions et les centres de services scolaires sont toujours en quête de la panacée à tous les problèmes.*

*Il est tout à fait possible que ce modèle ne convienne pas à notre réalité. C'est aux profs de décider!*



## **LÉGALEMENT PARLANT...**

Malgré certaines prétentions patronales, **dans le cadre du projet éducatif de l'école et des dispositions de la LIP**, l'enseignant a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves qui lui est confié. L'enseignant, possédant une expertise essentielle en pédagogie, 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. (LIP, article 19)

De plus, **il revient à l'enseignant de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans les limites des programmes autorisés.** (Convention collective nationale 2020-2023, clause 8-1.05)

### **CONSEIL D'AMI**

**Il ne faut pas intégrer d'approches pédagogiques ou de pratiques dites « gagnantes » dans nos normes et modalités d'évaluation des apprentissages ni dans les projets éducatifs (RAI, CAP, correction collective, etc.), afin de respecter l'autonomie professionnelle individuelle de toutes et de tous.**

## 2 L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES

### MISE EN SITUATION

L'équipe de conseillers pédagogiques du centre de services scolaire vient de terminer la création d'un outil pour implanter la correction collective obligatoire dans les écoles. La direction de votre école croit que cet outil rendra les résultats plus fiables et insiste pour que son utilisation se fasse dans les plus brefs délais.

Nous, les profs,  
sommes les seuls responsables de  
l'évaluation de nos élèves, et ce, avec les  
instruments de notre choix. Nos classes  
peuvent être très différentes les unes  
des autres et seul notre jugement  
professionnel individuel prime.



### LÉGALEMENT PARLANT...

En plus de l'autonomie dont disposent le personnel enseignant quant aux modalités d'intervention pédagogique, **dans le cadre du projet éducatif de l'école et des dispositions de la LIP**, l'enseignante ou l'enseignant a **le droit 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 en se basant sur les progrès réalisés**. (LIP, article 19)

Ajoutons qu'une des attributions caractéristiques de la personne enseignante est d'**évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon le système en vigueur** (...). (Convention collective nationale 2020-2023, clause 8-2.01 6)

C'est le cas à la formation générale des jeunes, mais également à l'éducation des adultes (se référer à la convention collective nationale 2020-2023, clause 11-10.02 6) de même qu'à la formation professionnelle (se référer à la convention collective nationale 2020-2023, clause 13-10.02 6). **Les tribunaux ont déjà statué que la responsabilité d'évaluer leurs élèves constitue un domaine exclusif et réservé au personnel enseignant**<sup>1</sup>.

Cette responsabilité est également inscrite dans la LIP. On y mentionne que seule la personne enseignante a la responsabilité d'attribuer un résultat faisant suite à l'évaluation des apprentissages des élèves qui lui sont confiés, sauf pour l'application des articles 463, 470 (lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne corrige pas l'épreuve), ainsi qu'en cas de révision en application du dernier alinéa des articles 96.15 et 110.12. (LIP, article 19.1)

La LIP mentionne également que **sur proposition des enseignantes et enseignants, la direction approuve les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève en tenant compte de ce qui est prévu au régime pédagogique et sous réserve des épreuves que peut imposer le ministre ou le centre de services scolaire**. (LIP, article 96.15 ou 110.12)

Les normes et modalités d'évaluation des apprentissages ne peuvent avoir pour effet de permettre la révision du résultat d'un élève par la direction de l'école ou du centre. Toutefois, elles doivent lui permettre de demander à l'enseignante ou l'enseignant à qui l'élève est confié de réviser le résultat qui lui a été attribué ou, en cas d'absence ou d'empêchement de cette personne, de confier la révision à une autre enseignante ou un autre enseignant. La direction de l'école ou du centre doit motiver par écrit sa demande de révision de note. (LIP, article 96.15 ou 110.12)

Les conditions et modalités de révision de note suivront dans un prochain règlement devant être établi par le ministre.

<sup>1</sup> Commission scolaire de la Capitale et Syndicat de l'enseignement de la région de Québec, ROY, Jean-Guy, SAE 8573, 13-04-2012.

3

## L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET LE MATERIEL PÉDAGOGIQUE

### MISE EN SITUATION

*La direction de l'école a reçu des exemplaires de manuels et de cahiers d'activités en mathématique. Elle les a trouvés très intéressants et a décidé de profiter d'une offre de la maison d'édition pour en faire l'achat immédiat.*



## **LÉGALEMENT PARLANT...**

La tentation de la direction de s'immiscer dans les choix pédagogiques du personnel enseignant est grande. Cependant, il est important de rappeler que **la LIP à l'article 96.15, au paragraphe 3, stipule que ce sont les enseignantes et les enseignants de l'école ou du centre (art. 110.12, par. 2) qui proposent à la direction**, conformément à la loi et dans le cadre du budget de l'école, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études.

Les propositions du personnel enseignant visées au présent article sont faites selon les modalités établies par les profs lors d'assemblées générales convoquées à cette fin par la direction de l'établissement ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

Une proposition des enseignantes, enseignants ou des membres du personnel sur un sujet visé au présent article doit être donnée dans les 30 jours suivant la date à laquelle la direction en fait la demande, sinon elle peut agir sans cette proposition.

Lorsque la direction n'approuve pas une proposition du personnel enseignant ou des membres du personnel, elle doit leur en donner les motifs, de préférence par écrit.

### **À NOTER**

**On ne peut pas nous imposer l'élaboration de matériel pédagogique et d'évaluation, elle reste un acte libre et volontaire.**

## 4 L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION OU LE PERFECTIONNEMENT

### MISE EN SITUATION

*Le centre de services scolaire a décidé de planifier des séances de formation données par un psychoéducateur à propos de la réussite scolaire. Tout le personnel enseignant devra participer lors de la prochaine journée pédagogique.*

Avons-nous vraiment un intérêt pour cette formation ? Les profs et leurs élèves sont tous différents, les besoins de perfectionnement peuvent donc grandement varier d'une personne à l'autre. Nous sommes les mieux placés pour définir les formations que nous voulons obtenir, et la direction doit respecter nos choix. Si elle ne le fait pas, n'hésitons pas à expliquer qu'imposer une formation n'est pas une approche «probante» !



## **LÉGALEMENT PARLANT...**

Bien qu'il soit du devoir de l'enseignante ou de l'enseignant de **prendre les mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle** (LIP, article 22), la direction de l'école, **après consultation du personnel de l'école**, fait part au centre de services scolaire (...) des besoins de perfectionnement de ce personnel. (LIP, article 96.20)

Par ailleurs, le perfectionnement **fait l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.** (Convention collective nationale 2020-2023, clause 7-2.00) Étant donné que plusieurs formations sont offertes durant les journées pédagogiques, il faut également respecter le cadre d'organisation de celles-ci.

Il est important de mentionner que **le centre de services scolaire dispose, en guise de budget annuel de perfectionnement, de 240 \$ par enseignante et enseignant à temps plein à la formation générale des jeunes (FGJ) et à la formation générale des adultes (FGA)**<sup>2</sup>. **Pour la formation professionnelle (FP), le montant est de 300 \$.** (Convention collective nationale 2020-2023, clauses 7-1.01 B pour la FGJ, 11-9.01 pour la FGA et 13.9-01 pour la FP)

**Les sommes disponibles pour une année et non utilisées ou non engagées s'ajoutent aux sommes disponibles au centre de services scolaire pour l'année scolaire suivante.** (Convention collective nationale 2020-2023, clause 7-1.01 D)

<sup>2</sup> À la formation générale des adultes, pour la mise en œuvre du nouveau curriculum, la mesure budgétaire 12070 propose un montant, variable selon le centre de services scolaire, destiné à la formation du personnel des centres, incluant le personnel enseignant.

## **MALGRÉ CE QUE CERTAINS VOUS DIRONT À PROPOS DE LA FORMATION...**

- L'autoapprentissage, dont celui effectué à l'aide de capsules en ligne, constitue une forme d'appropriation qui a ses limites, et il doit se faire dans les heures régulières de travail.
- La participation aux communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) reste une action volontaire. Si nous nous engageons dans cette voie, assurons-nous d'être libérés pour les rencontres et de faire reconnaître les heures de recherche et de travail engendrées.
- Une formation ne constitue pas une fin en soi. Aussi, il ne faut pas négliger le temps d'appropriation. Recevoir une formation n'est pas un gage d'intégration des contenus.
- L'enseignante ou l'enseignant doit suivre au moins 30 heures d'activités de formation continue par période de deux années. Il est important de se rappeler qu'il **revient à l'enseignante ou à l'enseignant de choisir les activités de formation continue qui répondent le mieux à ses besoins** en lien avec le développement de ses compétences. (LIP, article 22.0.1)
- La qualité de la formation, sa disponibilité et les conditions dans lesquelles elle est appliquée ne nous incombent pas.

### **POUR OBTENIR PLUS DE DÉTAILS**

Voir les leviers du développement professionnel dans l'avis du Conseil supérieur de l'éducation (CSE) *Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession enseignante*, à la page 26 (disponible sur le site Web du CSE).

## POUR GARDER L'ÉQUILIBRE

Oui, le travail dans les écoles s'est alourdi et intensifié. Un grand nombre d'entre nous en sont affectés. Toutefois, le stress intense, la fatigue chronique, les problèmes de sommeil, l'épuisement, la détresse et l'envie de tout lâcher ne doivent plus être compris et vécus comme des problèmes personnels, **car c'est l'organisation de notre travail qui est malade et qui nous rend malades.** Ces symptômes sont bien souvent le fait de situations à risque, présentes dans le milieu scolaire, qui rendent la tâche du personnel enseignant pathogène. Une prise de conscience s'impose ! Face aux agressions, il faut réagir collectivement et restaurer notre pouvoir d'agir. Comment ? Voici trois pistes d'action :

- 1) En brisant l'isolement et en développant une éthique du « prendre soin de nous ».
- 2) En faisant de la question de la santé mentale un sujet à l'ordre du jour des réunions des comités de participation aux politiques de l'école et de santé et sécurité au travail (SST).
- 3) En documentant les situations en milieu de travail susceptibles de détériorer la santé mentale.

**DEMEURONS VIGILANTS  
ET SOLIDAIRES !**



## **DES COMPORTEMENTS POUR MIEUX S'AFFIRMER PROFESSIONNELLEMENT**

- Exiger des libérations pour nos formations, notre temps d'appropriation, les échanges entre profs, la sélection, l'adaptation ou l'élaboration de matériel pédagogique ou d'épreuves.
- Exercer notre pouvoir d'influence en argumentant avec nos directions lorsqu'une décision prise ne convient pas. Cela pourrait changer le cours de la décision ou encore la façon de l'appliquer.
- Choisir nos batailles et nous mobiliser (individuellement ou collectivement) devant les décisions injustes ou nuisibles ou pour des améliorations ou des correctifs que nous jugeons importants.
- Occuper les lieux d'échanges traitant des différents aspects pédagogiques : réunions avec la direction, assemblées générales de l'établissement et du syndicat local, organisme local de participation des enseignantes et des enseignants, comité de perfectionnement, conseil d'établissement, etc.
- Nous assurer que les règles régissant le processus qui entoure ces lieux d'échanges soient respectées. En cas de doute ou pour obtenir de plus amples renseignements, consulter notre syndicat local.
- Prendre part à nos instances syndicales locales et nous y exprimer ! Nos représentantes et représentants locaux sont l'écho de notre voix aux instances nationales.
- Participer en grand nombre aux travaux et aux consultations de la FAE, afin qu'elle puisse intervenir le plus adéquatement possible.

**BREF, PRENONS LA PAROLE, EXPRIMONS NOS BESOINS,  
PRENONS DES DÉCISIONS ÉCLAIRÉES !**

## POURSUivre LE COMBAT POUR LA RECONNAISSANCE DE NOTRE PROFESSION EN NOUS INSPIRANT DU COURAGE DES FEMMES

Il nous appartient, individuellement et collectivement, de poser les gestes qui nous permettront de faire reconnaître notre expertise et de faire respecter notre autonomie professionnelle. Nous puisons ainsi la volonté de revendiquer ce qui nous appartient en nous inspirant des combats livrés hier.

Le 10 septembre 1936, Laure Gaudreault, une institutrice et une syndicaliste qui revendiquait alors avec d'autres femmes la création d'une association provinciale regroupant les institutrices rurales et l'obtention d'un salaire annuel de 300 \$, publiait un article dans *Le Progrès du Saguenay*. Son texte débute ainsi :

***Le meilleur avocat, dans sa propre cause, c'est encore soi-même. C'est pourquoi, je le répète, il convient que l'institutrice rurale cherche à améliorer sa propre situation en subissant moins passivement le sort qui lui est fait.***

Ces mots constituent, encore de nos jours, un appel à l'action, à la mobilisation, au refus du sort qui nous est fait.



Nous sommes les fiduciaires d'une profession dont le rôle est fondamental parce qu'elle permet aux élèves de contribuer à cette grande aventure qu'est l'aventure humaine.

Ensemble, ayons le courage de poursuivre la lutte menée par celles et ceux qui nous ont précédés.



PERMANENT







Fédération autonome  
de l'enseignement

Automne 2022