

Politique de perfectionnement du personnel enseignant de l'enseignement régulier



L'application de cette politique est sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines et des relations de travail conformément à la Politique de gestion des ressources humaines.

Soumis par le comité paritaire de perfectionnement du personnel enseignant pour adoption au conseil d'administration du 28 avril 2009.

Adopté par le conseil d'administration du 28 avril 2009.
Abroge la Politique de perfectionnement du personnel enseignant à l'enseignement régulier du 25 mars 1994.

POLITIQUE DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ENSEIGNEMENT RÉGULIER

- recommandée par le comité paritaire (2009)
avec l'accord unanime de l'assemblée générale des enseignant(e)s

1.0 OBJET DE LA POLITIQUE

En harmonie avec la Politique de gestion des ressources humaines en matière de perfectionnement du personnel, le Collège confie la gestion des fonds qu'il doit consacrer au perfectionnement du personnel enseignant au comité paritaire conformément aux dispositions de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, aux dispositions de la convention collective du personnel enseignant et aux ententes relatives à la formation et au perfectionnement. Ce mandat se fait dans le respect du programme de perfectionnement, lequel est soumis à l'approbation du comité exécutif. Le programme peut être modifié pour répondre aux besoins changeants du personnel et du Collège.

La Politique de perfectionnement vise à fournir le soutien nécessaire au personnel enseignant pour lui permettre d'assurer un enseignement de qualité tant sur le plan du contenu que sur le plan pédagogique. Le perfectionnement permet également à l'enseignant de développer certaines approches nécessaires au développement et à l'épanouissement des jeunes adultes et certaines habiletés requises pour l'ensemble des tâches qu'il doit assumer.

La Politique de perfectionnement du personnel enseignant vise à énoncer les principes généraux qui doivent guider les personnes chargées de prendre des décisions relatives au perfectionnement et chargées de recommander les divers éléments du Programme de perfectionnement du personnel enseignant au comité exécutif pour adoption.

2.0 CHAMP D'APPLICATION

Conformément à la convention collective du personnel enseignant, la présente politique s'applique à tout le personnel enseignant membre de l'unité d'accréditation du Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep Lionel-Groulx à l'exception du personnel enseignant de la Formation continue à moins d'une entente entre les parties.

3.0 COMITÉ PARITAIRE ET RESPONSABILITÉS

Conformément à la clause 7-4.00 de la convention collective du personnel enseignant, le comité paritaire est composé de six (6) personnes dont trois (3) représentent la Direction du Collège et dont trois (3) sont nommées par le Syndicat représentant le personnel enseignant. Le comité est présidé par un cadre de la Direction des ressources humaines qui est responsable de l'application des politiques et des programmes de perfectionnement. La Direction des études est représentée par deux cadres. Un cadre des services financiers assure le contrôle financier des fonds de perfectionnement et en fait rapport au comité au besoin. Le cadre des ressources humaines qui fait le suivi des demandes de perfectionnement assure le secrétariat du comité qui est notamment chargé de produire le rapport annuel destiné au **ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** selon les instructions du guide de la formation de la main-d'œuvre. Ce cadre est substitut. Lorsque la délégation patronale est incomplète, ce cadre détient un droit de vote. La partie syndicale peut également désigner un substitut en prévision de l'absence de l'un ou l'autre des représentants du personnel enseignant sur le comité.

Tout en souhaitant que les décisions du comité paritaire soient prises par consensus, toute décision doit recevoir au moins l'adhésion de la majorité des membres du comité. Lorsqu'une telle majorité ne peut être obtenue, la décision doit être reportée à la prochaine rencontre du comité pour un nouvel examen et une nouvelle prise de décision. À défaut d'obtenir l'adhésion d'une majorité lors du second examen, la

demande est rejetée. Par ailleurs, lorsque les renseignements fournis au comité pour obtenir une autorisation sont insuffisants pour permettre au comité de se prononcer, le comité peut requérir les renseignements supplémentaires avant de se prononcer définitivement.

En particulier, le **comité paritaire de perfectionnement définit le programme qu'il soumet à l'approbation du comité exécutif**. Le programme comprend notamment le pourcentage de remboursement et le montant maximum prévu pour chacune des catégories (ou sous-catégories, le cas échéant) de perfectionnement.

Le mandat du comité paritaire est d'assurer le suivi de la Politique de perfectionnement, de recommander des changements au programme, d'analyser et de traiter les demandes de perfectionnement dans le respect de la Politique et du Programme de perfectionnement. Le mandat du comité paritaire est également de permettre à la Direction des ressources humaines de faire son rapport annuel conformément aux dispositions de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre en appliquant les critères d'admissibilité fixés dans la Politique, dans le Programme ou dans la convention collective en vigueur pour le personnel enseignant.

4.0 PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ORIENTATIONS

La présente politique s'appuie sur les principes suivants :

- 4.1 Le Collège reconnaît sa responsabilité en matière de perfectionnement et de développement des compétences de son personnel enseignant.
- 4.2 Les fonds de perfectionnement qui sont à gérer par le comité paritaire, le sont de manière à garantir des retombées pour le Collège, le département, les disciplines ou les programmes, et de manière à assurer un plus grand développement des compétences professionnelles et pédagogiques. En conséquence, le perfectionnement qui ne comporte pas de retombées pour le Collège ne peut être jugé prioritaire par rapport aux autres catégories de perfectionnement qui en comportent.
- 4.3 Dans l'utilisation des ressources, la formation visant à appuyer les objectifs, les priorités notamment exprimés dans la PSI (Planification stratégique institutionnelle) et les changements organisationnels doit être considérée comme une formation ayant des retombées pour le Collège.
- 4.4 Le perfectionnement vise à maintenir les compétences du personnel compte tenu de l'évolution des tâches du personnel enseignant, des besoins nouveaux du personnel enseignant et des services à rendre à la population étudiante.
- 4.5 Le Collège favorise l'acquisition des connaissances, des habiletés et des attitudes requises pour l'exercice de la profession enseignante.
- 4.6 Le perfectionnement collectif, notamment pédagogique, favorise l'échange entre les différents départements et les différents programmes. Ce perfectionnement fait l'objet de recommandations de la Direction des études aux membres du comité paritaire. Elles respectent les orientations et les besoins identifiés qui sont en accord avec les principes énoncés dans la Politique.
- 4.7 Le Collège respecte le principe de la cogestion des ressources de perfectionnement à la disposition des organismes publics par un comité paritaire dans l'esprit et la lettre de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre*.
- 4.8 Le Collège considère comme prioritaire le perfectionnement en français dans le respect des dispositions de la *Politique relative à l'emploi et la qualité de la langue française*. Dans son action, le Collège démontre que la qualité de la langue française n'est pas laissée uniquement à la

responsabilité du personnel enseignant du département de français, mais à l'ensemble du corps professoral.

- 4.9** Pour faire en sorte que le Collège Lionel-Groulx assume ses obligations de promouvoir l'ouverture aux différences et le respect de l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés, des outils nécessaires à la gestion de la diversité et au respect de la différence sont offerts au personnel enseignant. Les demandes de formation par le personnel enseignant pour favoriser la diversité et la gestion de la différence sont considérées comme ayant des retombées pour le Collège au sens de l'alinéa 4.2.
- 4.10** Le Collège fait appel à des formateurs accrédités au sens de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* pour dispenser les formations requises et, à cet égard, la Direction de la Formation continue du Collège Lionel-Groulx, le Pôle universitaire des Basses-Laurentides, de même que le centre de formation pour le réseau collégial (CCSR) sont des formateurs accrédités privilégiés. À ceux-là s'ajoutent les institutions d'enseignement reconnues par le MELS qui sont également des formateurs accrédités.
- 4.11** Tant à l'embauche que lors des évaluations formatives ou administratives, le Collège peut signifier ses attentes et l'enseignant ou l'enseignante manifester ses besoins en termes de perfectionnement pour améliorer la qualité de l'enseignement, pour développer ses compétences dans son domaine d'expertise et toute autre compétence jugée pertinente à l'exercice de la profession enseignante. L'enseignante ou l'enseignant n'est pas contraint d'accepter une activité de perfectionnement proposée par le Collège dans la mesure où il peut identifier un ou des moyens autres qui lui permettront de parvenir au résultat recherché. De plus, un perfectionnement faisant partie d'attentes signifiées par le Collège doit obligatoirement être financé à 100% sans maximum admissible.
- 4.12** Dans la gestion des demandes de perfectionnement, le Collège favorise un traitement efficace des demandes pour éviter que les enseignantes et les enseignants aient à assumer le financement de leur perfectionnement pendant de longues périodes. Cette règle s'applique à tout perfectionnement à l'exception du perfectionnement personnel qui peut être financé tardivement et à diverses conditions.

5.0 CATÉGORIES DE PERFECTIONNEMENT ET DÉFINITIONS

En accord avec les principes énoncés, le Collège reconnaît que les catégories suivantes de perfectionnement sont admissibles et que ces demandes doivent être accueillies selon les dispositions prévues par le Programme de perfectionnement du personnel enseignant. La présente section vise à définir les diverses formes de perfectionnement sans établir un ordre de priorité qui est à évaluer annuellement selon le contexte et les besoins du milieu. Toutefois, le perfectionnement personnel n'a **aucun caractère prioritaire** et peut être **entièrement ou partiellement exclu par le programme** notamment compte tenu des ressources disponibles.

- 5.1** Le **perfectionnement relatif à la discipline d'enseignement** comprend tout perfectionnement permettant à un enseignant d'acquérir les compétences requises dans sa discipline d'enseignement ou sa spécialité, ou lui permettant de maintenir à jour ses connaissances dans son domaine d'enseignement soit parce qu'il en éprouve le besoin, soit parce les besoins de son département le justifient compte tenu de changements survenus dans les effectifs ou à l'occasion d'une révision de programme. Le perfectionnement dans une discipline connexe est aussi pleinement justifié notamment lorsque l'enseignant a à intervenir dans un programme alors qu'il provient d'une discipline contributive.
- 5.2** Le **perfectionnement collectif pédagogique** est une formation organisée pour un groupe d'enseignantes et d'enseignants sur recommandation de la Direction des études et dispensée par un formateur accrédité en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des*

compétences de la main-d'œuvre. Cette formation vise l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'attitudes requises en enseignement collégial. Cette catégorie comprend notamment le perfectionnement dans les technologies d'information et communications (TIC).

- 5.3** Le **perfectionnement collectif autre** comprend toute formation organisée pour un motif autre que pédagogique, mais qui présente un intérêt pour l'institution et pour un groupe d'enseignantes et d'enseignants. Celle-ci comprend notamment tout perfectionnement permettant d'assurer une meilleure protection pour la santé et la sécurité du personnel enseignant, la qualité de vie au travail ou la gestion personnelle du stress lié à l'exercice de la profession enseignante.
- 5.4** Le **perfectionnement pour la qualité du français** comprend toute forme de perfectionnement reconnue pour l'ensemble du personnel enseignant dans le but d'assurer l'atteinte des objectifs visés par *La politique relative à l'emploi et la qualité de la langue française* et, ultimement, pour soutenir l'acquisition d'un français de qualité par la population étudiante.
- 5.5** Le **perfectionnement professionnel** comprend toute forme de perfectionnement normalement collectif dans le but de favoriser le travail harmonieux et efficace d'une équipe liée à une discipline, un programme ou un département. Ce perfectionnement comprend notamment les accompagnements professionnels en animation ou en médiation destinés à rétablir le bon climat de travail dans une équipe devenue dysfonctionnelle. Toutefois, la médiation requise en vertu d'une politique comportementale est exclue de ce programme.
- 5.6** Le **perfectionnement pour le service aux élèves** comprend toute formation ayant pour but d'outiller tout enseignant ou toute enseignante qui en éprouve le besoin afin d'assurer un meilleur soutien ou un meilleur encadrement des élèves, ou pour assurer une intervention immédiate dans le cadre d'activités pédagogiques dont l'enseignante ou l'enseignant assume la responsabilité. Ce perfectionnement comprend notamment une formation visant à assurer une plus grande sécurité aux élèves en cas de besoin ou une formation visant à assurer une relation d'aide en première ligne sans suppléer aux services d'aide fournis aux élèves par le Collège ou par un organisme en partenariat avec le Collège. Cette formation peut encore outiller un enseignant qui intervient auprès d'un groupe d'élèves qui présentent des défis particuliers. Le perfectionnement a pour but de gérer la diversité, la différence culturelle ou autre, et de répondre à des particularités des élèves qui font partie de cette catégorie.
- 5.7** Le **perfectionnement en surspécialisation** réfère à la formation spécialisée qui, sans répondre nécessairement à un besoin institutionnel existant ou sans offrir des retombées immédiates peut présenter un intérêt potentiel notamment pour le développement de programme ou le développement institutionnel ou la recherche. Les études de doctorat et les études postdoctorales vont dans cette catégorie.

De plus, le comité paritaire peut créer des sous-catégories qui peuvent comporter des exigences ou des critères d'acceptation qui peuvent différer d'une sous-catégorie à l'autre. Le pourcentage de remboursement pourrait aussi varier d'une sous-catégorie à l'autre.

- 5.8** Le **perfectionnement personnel** comprend tout perfectionnement pour lequel les retombées sont purement personnelles en ce sens que ni le département, ni le programme, ni la discipline, ni les élèves et ni le Collège ne peuvent en retirer des avantages.

Dit autrement, il s'agit d'une formation qui vise le développement d'aptitudes ou d'habiletés au strict bénéfice personnel de l'enseignante ou de l'enseignant sans retombées pour le Collège. Ce perfectionnement peut constituer une forme de ressourcement valable pour l'individu, mais est sans rapport direct avec la pédagogie ou avec l'enseignement dans la discipline connexe ou non de celle ou de celui qui le demande. Ce perfectionnement ne rencontre aucun des objectifs mentionnés dans les catégories qui précèdent. **Le comité dispose de ces demandes en se référant au programme.**

6.0 RÈGLES SPÉCIFIQUES ET MODALITÉS

- 6.1** Les règles additionnelles relatives aux diverses formes de perfectionnement sont définies par le comité paritaire qui en fait la recommandation au comité exécutif. Le programme prévoit notamment le pourcentage de remboursement et le montant maximum prévu pour chacune des catégories de perfectionnement. Le comité paritaire fixe ses propres règles de fonctionnement de même que les modalités de fonctionnement pour le traitement des demandes de perfectionnement et le suivi des dossiers.
- 6.2** Dans l'exercice de son mandat, le comité paritaire peut refuser un perfectionnement qu'il juge trop onéreux lorsque celui-ci est disponible à moindre coût notamment parce qu'il n'exigerait pas de frais de déplacement ou d'hébergement. Le comité offre alors une ou des solutions de rechange.
- 6.3** Le Collège reconnaît que le développement de compétences pédagogiques de même que la mise à jour de compétences professionnelles peuvent être assurées par la participation du personnel enseignant à des congrès, des colloques ou des séminaires. Les principales règles sont fixées par le programme de perfectionnement du personnel enseignant et le comité paritaire peut fixer des modalités pour en assurer une saine gestion. *En attendant l'approbation du programme et l'application des nouvelles modalités, les règles actuelles sont maintenues.*
- 6.4** *Les règles actuelles relatives au processus de demande, d'adoption et de traitement des demandes de perfectionnement sont maintenues jusqu'à l'approbation du programme de perfectionnement par le comité exécutif.*
- 6.5** Nonobstant le *per capita* basé sur le nombre de ETC (équivalent temps complet) dont dispose le comité de perfectionnement, le Collège rembourse les demandes de perfectionnement sans égard au fait qu'un enseignant ou une enseignante a un contrat à temps partiel au moment du dépôt de sa demande. Le Collège vise ainsi à assurer la formation de la relève pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants qui bénéficient d'une priorité d'emploi à l'enseignement régulier.
- 6.6** Le perfectionnement collectif est remboursé intégralement. Quant au pourcentage de remboursement des autres formes de perfectionnement, il est spécifié dans le programme de perfectionnement et peut être modifié sur recommandation du comité paritaire au comité exécutif.

7.0 ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. La *Politique de perfectionnement du personnel enseignant de l'enseignement régulier* adoptée le ou vers le 25 mars 1994 est abrogée par la présente à l'exception des dispositions maintenues temporairement par la présente politique jusqu'à l'adoption du programme de perfectionnement du personnel enseignant par le comité exécutif.

N.B. : les membres du comité de perfectionnement qui ont participé aux travaux du comité (2007-2009) sont les suivants :

Représentants syndicaux : Claude L. Laroche, Mario-Émile Laforest, Bernard Lavoie, Renaud Thibodeau, Johanne Morin.

Représentants patronaux : Patrick Roberge, Alain Girard, Katia Tanguay, Monique Lapointe et Rosaire Martin, DRH.

N.B. : Les règles transitoires sont inscrites en italique et seront retranchées ou indiquées périmées par le secrétaire général dès l'adoption du premier programme en vertu de cette politique.