



— TOUS  
LES  
SECTEURS

FICHE SYNDICALE

MISE À JOUR • OCTOBRE 2012 AMENDÉE

# LA SUPERVISION PÉDAGOGIQUE

Cette fiche syndicale a pour but de rappeler les principales étapes prévues à la convention collective ainsi que les consignes à suivre lorsqu'un membre de l'Alliance est convoqué par la direction et informé qu'il fera l'objet d'une supervision pédagogique.

## ● UNE MESURE D'AIDE INDIVIDUELLE...

« La supervision pédagogique est une mesure d'aide individuelle dont le but est d'appuyer une enseignante ou un enseignant qui rencontre des difficultés d'ordre pédagogique ».

En effet, l'annexe IV débute ainsi. Il est maintenant clair qu'on ne doit pas avoir recours à la supervision pédagogique pour d'autres fins. Cette démarche ne doit pas servir à évaluer l'enseignement. Il est d'ailleurs stipulé au dernier paragraphe de l'annexe IV, que « L'enseignante ou l'enseignant ne peut faire l'objet d'évaluation pendant la démarche de supervision pédagogique ». Dès l'implantation de cette mesure, l'Alliance a fait en sorte que cette pratique en soit une d'aide individuelle. Ce concept fait désormais partie intégrante de la *Convention collective locale*.

Cette mesure s'adresse à un individu et non à un groupe ni à l'ensemble des enseignants; ce qui la distingue des rencontres professionnelles (voir la fiche syndicale sur *Les rencontres professionnelles*).

## ● ... RÉPONDANT À UN PROBLÈME CLAIREMENT IDENTIFIÉ

Ces difficultés doivent reposer sur des faits vérifiables, clairement décrits. La direction ne doit pas s'en tenir à de simples impressions.

La Convention oblige la direction (et non un professionnel affecté à l'école) à rencontrer l'enseignante ou l'enseignant dans un premier temps pour lui communiquer la ou les difficultés pédagogiques identifiées. L'enseignante ou l'enseignant est en droit de bien comprendre les difficultés à l'origine de ce processus et ne doit pas hésiter à questionner la direction si les explications ne sont pas claires.

**Note:** Ces rencontres doivent avoir lieu à l'intérieur des 27 heures de tâche hebdomadaire éducative et de tâche complémentaire, et non pendant le travail de nature personnelle ou au-delà des 32 heures de la semaine régulière (voir la fiche syndicale sur la tâche).

## L'ENSEIGNANT EST PARTIE PRENANTE

Puisqu'il s'agit d'une mesure d'aide, et conformément à l'annexe IV, il est primordial que l'enseignante ou l'enseignant participe à l'identification des cibles de travail et des améliorations à apporter afin de résoudre ses difficultés. L'enseignante ou l'enseignant doit être associé à cette démarche qui ne doit pas se faire dans un esprit de confrontation.

## LE PLAN EST REMIS À L'ENSEIGNANT

La direction doit remettre à l'enseignante ou à l'enseignant un plan qui contient notamment les difficultés identifiées conjointement ainsi que les mesures d'appui proposées. Il s'agit en fait de lui communiquer les différentes phases de l'intervention ainsi que l'échéancier. Il ne doit pas y avoir de surprise, la personne concernée est en droit de savoir ce qui se passera, s'il y aura observation en classe, qui viendra observer et à quel moment. Des rencontres sont généralement prévues tout au long du processus et l'enseignante ou l'enseignant doit savoir à quelle fréquence et à quel moment elles auront lieu.

## QUELQUES CONSEILS

### ● ACCOMPAGNEMENT

Lorsque vous êtes convoqué à une rencontre, avisez-en toujours votre personne déléguée et, au besoin, vous pouvez contacter un conseiller de l'Alliance. Vous pouvez demander à la direction d'être accompagné, mais sachez qu'elle n'est pas obligée d'accepter puisqu'il ne s'agit pas d'une rencontre de nature disciplinaire. Nous vous invitons à prendre en note ce que la direction vous dit lors de cette rencontre.

### ● DISCRÉTION

Vous avez avantage à vous en tenir à l'objet de la rencontre, soit la supervision pédagogique, en évitant les confidences et les épanchements inutiles.

Si, au cours de la discussion avec la direction, vous constatez qu'elle aborde des questions qui sont d'ordre disciplinaire (ex.: elle vous parle de vos retards ou de votre manque de collaboration avec vos collègues), rappelez-lui qu'elle doit s'en tenir à la supervision pédagogique. Si elle insiste pour aborder d'autres sujets, mettez fin à la rencontre et indiquez que vous désirez être accompagné si de tels sujets sont abordés.

### ● VIGILANCE

Lorsque la direction vous remet le plan de votre supervision pédagogique, prenez le temps de le lire sur place et questionnez la direction s'il n'est pas clair ou s'il ne correspond pas aux cibles de travail identifiées conjointement ou encore, s'il y est fait état de problèmes qui, selon vous, ne sont pas de nature pédagogique.

