

Je m'évalue... tu m'évalues... il m'évalue...

Comme on l'a entendu au dernier Conseil général de la FEC lors du tour de table sur les nouvelles des cégeps, l'évaluation administrative pose quelques interrogations et crée quelques inquiétudes. Désormais commandée et appliquée par les directions des études dans certains de nos cégeps, elle s'ajoute à l'évaluation effectuée par chaque professeur dans ses cours et peut-être aussi à d'autres niveaux d'évaluation possible comme « l'évaluation par les pairs » qui s'applique déjà chez nous à Sainte-Foy. Trop évaluer c'est comme pas assez, cela peut facilement devenir source de stress important et peut-être à plus long terme avoir des effets néfastes sur la santé physique et psychologique. Par la pression vécue, le « trop d'évaluation » crée plus de crainte que de support et répond à très peu d'atteinte des objectifs qu'il visait, le soutien professionnel.



Hélène Parent
Enseignante au cégep de
Sainte-Foy
hparent@cegep-ste-foy.qc.ca

Est-ce le contexte, le processus, le professeur, le professeur ou les évaluateurs? Toujours est-il qu'il peut exister une inadéquation entre une politique locale d'évaluation des professeurs et son application. (Les politiques existantes varient selon les cégeps, mais parlent habituellement en terme de soutien pédagogique...)

La première étape à regarder est l'amorce même d'une évaluation administrative, celle où on informe le professeur qu'il en fera l'objet. Le professeur, dès ce moment, verra-t-il l'écrit de la demande ou de la plainte? On lui parlera de « souci de confidentialité », évitant de lui en donner l'accès. Pourtant, le maintien de confidentialité vise les personnes n'étant pas concernées par une situation traitée et n'y apportant rien, c'est-à-dire les personnes autres que les plaignants, le professeur et les traitants. La plainte, comme dans la plupart des cas au cégep, ne provient ni d'enfants, ni de personnes sous tutelle, ni de personnes menacées dans leur intégrité physique ou morale et le professeur, en la lisant, respecte la confidentialité professionnelle dans son intégrité. Mentionnons, par simple intérêt de comparaison, qu'au Code civil toute personne a accès à son dossier entier, et « toute personne peut faire corriger, dans un dossier qui la concerne, des renseignements inexacts, incomplets ou équivoques; elle peut aussi faire supprimer un renseignement périmé ou non justifié par l'objet du dossier, ou formuler par écrit des commentaires et les verser au dossier.¹ »

Si l'évaluation administrative suit une plainte d'étudiants, a-t-on vérifié si une médiation avait déjà été tentée? Est-ce que l'étudiant a au moins vu son professeur et y a-t-il eu recherche de solu-

tion commune? Ensuite et bien entendu, si l'étudiant n'est pas satisfait, s'il ne croit pas avoir été bien écouté ou croit avoir été lésé de quelque façon, il peut acheminer sa plainte à la direction, mais là, y a-t-il eu tentative d'harmonisation?

À partir de l'annonce d'une évaluation administrative, le professeur peut et devrait se référer à son syndicat, pour être accompagné et informé.

En maintenant notre regard sur l'évaluation administrative et autres suivis parallèles, on peut maintenir notre vigilance à ce qu'elle ne devienne pas un traitement en accusation. Un préjugé peut amplifier une difficulté par une analyse « interprétée » des résultats d'évaluation, car dès lors que la plainte est prise en preuve, le biais s'installe.

Poursuivons notre veille sur une autre éventualité. Le professeur aurait effectué les changements attendus, mais l'évaluation aurait fait ressortir d'autres points « perfectibles » : reprendra-t-on l'évaluation sur ces nouveaux éléments, non évoqués au départ? Et encore rebelote? Deux fois, trois fois... Pourtant il est certain que des évaluations « imparfaites » successives atteignent le professeur dans tout son mal-être au travail et, en réaction de protection, de survie, il réagira : il se dissociera du processus en se réfugiant dans une attitude délinquante ou, il enseignera désormais pour que ses étudiants soient « contents », repus d'activités « trippantes » comme de bons clients-étudiants-évaluateurs ou, il s'accablera de plus en plus vers une contre-performance accentuant la perception négative de ses capacités professorales ou... La liste est longue.

Pour effectuer son travail sereinement, le professeur déjà confronté aux regards de ses étudiants et de ses pairs a besoin de sa confiance en ses qualités professionnelles, d'un regard constructif de ses pairs et d'une certitude d'appui de ses supérieurs. Une évaluation basée

sur un préjugé, qui rétrécit la participation de l'évalué installe un stress quotidien, imprègne ses marques qui se transforment pour certains en un congé pour maladie. Advenant une réelle difficulté, si l'on cherche à soutenir le professeur dans sa démarche professionnelle, l'évaluation administrative s'inscrira dans la confiance envers le professeur qui pourra alors, lui, s'investir.

Le processus devrait permettre à



tous d'analyser une situation en utilisant des outils, questionnaires et formulaires adéquats et validés par tous. S'il s'articule comme une surveillance aux conséquences punitives, l'objectif aura peu de chance d'être atteint, surtout à long terme.

Le processus d'évaluation administrative peut être ouvert et formel. La personne qui effectue une demande ou une plainte est responsable de son geste et en assume la responsabilité, comme tout citoyen. Un écrit éclaircit le propos, lui donne une justesse et une ampleur réaliste, permet la centration sur l'objet d'évaluation et permet à tous de recon-

naître l'adéquation entre cet écrit, l'objet d'évaluation et le résultat attendu.

Un professeur respecté et informé, dans un processus annoncé et maintenu, sera apte à déterminer ses objectifs professionnels, les moyens qu'il se donne pour les atteindre et le temps dont il a besoin. L'évaluation prendra tout son sens de soutien. L'interprétation des résultats quantitatifs et qualitatifs attendus, bien définis autour de la cible ne laisserait place qu'à peu de divergences, aidant le professeur à en prendre lui-même la juste mesure.

Parallèlement, nous devons regarder l'évaluation administrative dans le contexte social interne de chacun de nos cégeps, y incluant ses principes et valeurs; le sens initial donné au professorat, les motifs de l'évaluateur-étudiant et de l'évaluateur-

interpréteur-directeur méritent d'être considérés.

Les syndicats locaux de la FEC se préoccupent de santé mentale et de santé et sécurité au travail et ils cherchent les balises qui permettraient au professeur de recevoir le respect et le soutien dans une démarche d'évaluation, en toute confiance et non en toute crainte. L'arrivée du concept d'évaluation administrative est un nouvel objet dans la mire de certains de nos exécutifs.

Et... À quand le respect du professorat et du professeur dans notre société? À quand l'évaluation des cadres?

¹ Code civil du Québec, article 40

Prix Nicole-Fortin 2010-2011

Récipiendaires du Prix Nicole-Fortin 2011

Un soutien à l'implication étudiante

La FEC-CSQ est fière d'annoncer les lauréats 2011 du Prix Nicole-Fortin visant à soutenir l'engagement social des étudiantes et des étudiants. Comme le mentionne le président de la FEC-CSQ, Mario Beauchemin, « Le soutien de notre Fédération en faveur de l'implication citoyenne s'inscrit à double titre dans notre mission, elle favorise la réussite étudiante tout en sensibilisant le milieu collégial aux enjeux sociaux actuels ».



Le projet du cégep de Sainte-Foy



Le projet du cégep de Drummondville

Les lauréats

Le projet de protection de l'environnement de Sorel-Tracy vise à déterminer les impacts écologiques des détergents pour véhicules à partir d'une grille d'analyse scientifique qui permettra de mieux informer les citoyennes et les citoyens sur les enjeux écologiques actuels.

Le projet de sensibilisation à la pauvreté et aux injustices sociales du cégep de Drummondville souhaite mener les jeunes à mieux comprendre les conditions de vie des enfants qui subissent la pauvreté au Québec, ainsi qu'à comparer la situation québécoise avec celles du Mexique et de l'Inde.

Enfin, à Sainte-Foy, c'est un projet s'inscrivant dans la semaine interculturelle du cégep qui a été sélectionné. Celui-ci œuvre à la sensibilisation aux enjeux

interculturels par la création d'un pont entre les étudiantes et étudiants du secteur régulier et celles et ceux qui suivent des cours de francisation.

Le Prix Nicole-Fortin

Nicole Fortin a été militante et conseillère à la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) de 1971 à 2004. Pendant toutes ces années, elle a défendu avec vigueur la nécessité d'améliorer la qualité, l'accessibilité et la gratuité de la formation collégiale. Elle est décédée en avril 2006.



Le projet du cégep de Sorel-Tracy