

**COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL  
ET PROFESSIONNEL  
BEAUCE-APPALACHES**

**POLITIQUE D'ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS  
DU CEGEP BEAUCE-APPALACHES**

# Politique d'évaluation des enseignements.<sup>1</sup>

## Préambule

La présente politique s'inscrit dans le cadre de la *Lettre d'entente à l'annexe VIII de la convention collective des enseignants*, de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* et de la *Politique de gestion des ressources humaines du Cégep*. Elle s'insère comme une composante majeure de la qualité des programmes d'étude du Cégep. Elle chapeaute les autres outils d'évaluation des enseignements. Sa mise en œuvre vient bonifier le processus d'embauche et d'insertion du personnel enseignant.

La politique d'évaluation formative des enseignements vise à soutenir et à reconnaître le travail des enseignants et favoriser le développement professionnel de ceux-ci. Elle donne l'occasion de faire le point sur la qualité du travail individuel et collectif du corps enseignant. De par sa finalité, elle vise à asseoir la notoriété du Cégep.

## 1. Les définitions

### **Processus d'évaluation des enseignements.**

Ensemble des modalités principales et secondaires qui guident la passation du questionnaire, le traitement des données, la production des rapports et à l'encadrement des rencontres de rétroaction avec les enseignants, tant au régulier qu'à la formation continue.

### **Comité de conformité.**

Comité composé d'un représentant-cadre de la Direction des études ou de la DSFC et d'un représentant du syndicat des enseignants, entériné conjointement. Le mandat de ce comité est de s'assurer de l'équité et du respect des principes directeurs et des objectifs du processus d'évaluation des enseignements, principalement lors des rencontres avec les enseignants.

### **Annexe VIII-3.**

Lettre d'entente relative à l'évaluation des enseignements de la convention collective des enseignants.

### **Avis de priorité d'emploi.**

Avis de l'assemblée départementale qui porte sur le maintien ou non du lien d'emploi d'un enseignant précaire avec le Cégep.

### **Insertion professionnelle.**

Disposition de la convention collective relative aux responsabilités des départements qui vise à assurer l'assistance professionnelle aux nouveaux enseignants.

---

<sup>1</sup> Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

## 2. Cadre institutionnel

La présente politique est en soutien à la réalisation du plan stratégique dont l'axe est celui de la réussite éducative des étudiants. Elle cadre aussi avec les politiques sectorielles d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel et de perfectionnement de la *Politique de gestion des ressources humaines* du cégep. De plus, conformément à la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., C-29, a. 18.02) la présente fait partie des politiques de gestion des ressources humaines qu'un collège doit adopter lorsque son personnel est membre d'une association accréditée au sens du Code du travail (chapitre 27 C-27).

## 3. Les principes directeurs

La qualité de formation offerte au Cégep est une responsabilité partagée. Pour la direction du Cégep, cette responsabilité se traduit par la mise en place de conditions favorables à l'enseignement et à l'apprentissage. Pour les enseignants celle-ci se transpose par une recherche constante d'amélioration des pratiques d'enseignement. La présente politique repose sur les principes suivants :

- L'évaluation des enseignements est un outil de reconnaissance de l'apport du personnel enseignant à la réalisation de la mission première du Cégep.
- La présente politique revêt un caractère formatif et doit prévoir des mesures de soutien et d'accompagnement qui assurent le développement pédagogique en respect de l'autonomie professionnelle des enseignants.
- Dans sa mise en œuvre des mesures de soutien, il est prévu la participation de collaborateurs majeurs : conseillers pédagogiques, collègues, coordonnateurs de programme et le personnel de la Direction des études ou de la DSFC.
- L'évaluation des enseignements doit se faire dans le cadre d'un processus rigoureux qui assure la confidentialité et l'équité.
- Dans le cas d'un mauvais rendement pédagogique significatif et récurrent observé lors du processus d'évaluation des enseignements, il est convenu que l'enseignant ou l'enseignante est retiré du processus d'évaluation des enseignements. La démarche s'inscrit alors dans le cadre d'un processus administratif qui peut varier selon la situation rencontrée selon les balises en annexe 1.

## 4. Finalités

Dans l'application de son processus, la politique d'évaluation des enseignements vise les finalités suivantes :

- Faciliter l'accomplissement des tâches reliées à l'enseignement, l'intégration à la vie départementale et à l'engagement au Cégep.
- La politique d'évaluation vient appuyer les pratiques et les démarches départementales d'intégration professionnelle des nouveaux enseignants
- Contribuer au développement professionnel des enseignants par l'élaboration de plans individuels de formation fondés sur des données pertinentes, et ce dans une perspective d'amélioration continue.
- Bonifier l'offre de formation individuelle et collective en lien avec les activités d'animation pédagogique.

- Soutenir la qualité de la formation des programmes d'études.
- Constituer une source de reconnaissance du travail professionnel des enseignants.
- Préciser les rôles et les responsabilités des divers intervenants en matière d'évaluation des enseignements.
- Proposer des pistes de perfectionnement au Comité paritaire de perfectionnement.

## 5. Champs d'application

L'évaluation des enseignements porte essentiellement sur le volet 1 de la tâche des enseignants. Les objets qui feront partie de l'évaluation touchent principalement les dimensions suivantes : la rétroaction des étudiants, les plans de cours et les épreuves synthèse de compétences. Un bilan professionnel de l'enseignant est facultatif.

Les compétences attendues de l'enseignant touchent principalement la planification de ses cours, les stratégies de prestation, l'encadrement des étudiants et l'évaluation et la rétroaction à ces derniers.

Cette politique s'applique à tous les enseignants, tant au secteur régulier que de celui de la formation continue. Au secteur régulier, les évaluations des enseignements des enseignants se font une fois aux cinq ans et une fois aux trois ans pour ceux de la formation continue. Cependant le délai entre deux évaluations, pour un enseignant donné, peut être écourté si les données en démontrent la pertinence ou si l'enseignant en fait la demande. Un enseignant qui prend sa retraite au cours de l'année peut être dispensé du processus d'évaluation.

## 6. Dispositions générales et particulières

Les dispositions d'application de la présente politique sont décrites dans le *Processus d'évaluation des enseignements du Cégep Beauce Appalaches* et du *Protocole d'administration du processus* que l'on retrouve en annexe XX

### Dispositions générales.

Séquence. L'ordre selon lequel les enseignants sont sélectionnés se fait selon l'ancienneté. Pour ceux de moins de 1,5 an d'ancienneté, les enseignements sont évalués lors des deux premières sessions et de celle de la session qui précède l'atteinte de 1,5 an d'ancienneté.

Comité de conformité. La mise en œuvre des évaluations prévoit un Comité de conformité dont le mandat premier est d'assurer l'équité lors des rencontres et des suivis recommandés. Ce comité est paritaire. Pour la partie patronale, le directeur adjoint aux programmes ou le cadre de la DSFC sont nommés d'office. Pour le CECLM le directeur adjoint responsable du Centre représente le cadre de la Direction des études. La partie syndicale est nommée par le syndicat des enseignants du Cégep Beauce Appalaches.

Analyse des résultats. Lors des rencontres avec l'enseignant, la responsabilité première d'analyse et d'interprétation des résultats relève du représentant de la Direction des études, conjointement avec l'enseignant qui procède alors à une autoévaluation. Le coordonnateur de département peut compléter ou contextualiser les résultats. Le professeur est libre de contester ou de contextualiser l'interprétation des données.

Formulaire de rencontre. Les observations et les pistes de développement pédagogiques émises par la Direction des études (DE) ou de la Direction des services de la formation continue (DSFC) sont compilées dans un formulaire qui est remis au terme de la rencontre d'évaluation des enseignements (voir annexe I). L'enseignant y ajoute ses observations et commentaires. Avec l'accord de l'enseignant, ce formulaire est versé au dossier des ressources humaines de l'enseignant.

Suivi. La prise en charge du suivi est assurée par la Direction des études voit à définir, conjointement avec l'enseignant, un plan de perfectionnement professionnel en lien avec des observations qui découlent de la rétroaction des étudiants ou d'objectifs professionnels définis par l'enseignant.

Plan optionnel. Il peut avoir des pistes ou un plan de développement professionnel proposé sans qu'il n'y ait de difficultés ou écart significatif des résultats. Il s'agit alors de l'atteinte d'objectifs personnels de l'enseignant en lien avec les dimensions de l'enseignement, le développement de matériel pédagogique ou la maîtrise de nouveaux de nouvelles technologies.

Conservation. La conservation des données se fait selon la politique d'archivage du Cégep. Seul l'enseignant concerné ou les membres du comité de conformité ont accès à ces données. Celles-ci sont détruites conformément aux règles de conservation du Cégep.

Mesures de soutien. Le Cégep met en place des mesures de soutien qui peuvent prendre diverses formes : accompagnement par un conseiller pédagogique ou par un autre enseignant, formation de groupe ou individuel et proposition de cours Performa.

Retrait. Dans le cas d'un mauvais rendement pédagogique perçu lors du processus d'évaluation des enseignements, il est convenu que l'enseignant ou l'enseignante est retiré du processus d'évaluation des enseignements. L'enseignant en est avisé par écrit en présence d'un représentant syndical, s'il le désire. La démarche s'inscrit alors dans la cadre d'un processus administratif qui peut varier selon la situation rencontrée. Il lui est clairement mentionné que le maintien ou le retrait de sa priorité d'emploi est conditionnel aux améliorations clairement signifiées.

### **Dispositions particulières.**

Nouvel enseignant. Pour un nouvel enseignant, la première évaluation portera uniquement sur la rétroaction des étudiants. Les évaluations subséquentes vont inclure graduellement la production de ses plans de cours et de ses épreuves.

Passation. Pour les cours en présence, la passation est assurée par une personne-ressource identifiée conjointement par la Direction des études et le syndicat des enseignantes et des enseignants. Pour les cours à distance, la passation est réalisée en ligne.

Situations particulières. Toute situation particulière est soumise au comité de conformité afin de garantir l'intégrité du processus.

Résultats. Chaque enseignant reçoit l'ensemble de ses résultats personnels, et ce, pour tous ses groupes quelques jours avant la rencontre d'évaluation.

Autres outils. Dans le cadre d'un suivi en lien avec un plan de développement, d'autres outils que le questionnaire pourraient être utilisés avec l'accord de l'enseignant concerné.

## 7. Responsabilités

Dans le cadre de la politique d'évaluation des enseignements, les rôles et responsabilités des différents intervenants et instances sont les suivants :

### **Enseignant**

L'enseignant précise des dates de la passation des questionnaires, complète la fiche de contextualisation, fait une autoévaluation des données et, lorsque requis, assure le suivi par la prise en charge des pistes de développement professionnel déterminées au terme de l'évaluation.

### **Le département**

Le coordonnateur de département, ou un des enseignants désigné par le département, accompagne le nouvel enseignant pour compléter la fiche de contextualisation. Le coordonnateur assiste à la rencontre d'évaluation pour les nouveaux enseignants. Il voit à assurer à l'insertion professionnelle du nouvel enseignant.

### **La Direction des études**

La Direction des études voit à la mise en œuvre de la politique d'évaluation. Pour ce faire, elle voit à l'administration du questionnaire et à la production des rapports. Le directeur adjoint aux programmes voit à produire la liste des enseignants retenus en cours d'année et à fixer les dates des rencontres. Il est aussi responsable d'analyser les résultats et d'en faire part à l'enseignant lors des rencontres. Lorsque requis, la Direction des études s'assure du soutien et des suivis au plan de développement des enseignants.

### **Conseiller pédagogique**

Le conseiller pédagogique coordonne la passation des questionnaires, assiste l'enseignant à définir son plan de développement professionnel. S'il y a lieu, il agit comme une personne-ressource auprès de l'enseignant. Il agit aussi comme expert-conseil auprès de la Direction des études et du Comité paritaire de l'évaluation des enseignements.

### **Comité de conformité.**

Le comité s'assure de l'équité et du respect des principes directeurs et des objectifs du processus d'évaluation des enseignements, principalement lors des rencontres avec les enseignants.

### **Ressources humaines**

Lorsqu'un enseignant est retiré du processus de l'évaluation des enseignements pour des écarts significatifs et récurrents, les Ressources humaines assument le suivi et le déroulement de la démarche administrative.

### **Le Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration adopte la présente politique et ses modifications.

**Annexe I**  
**Formulaire de la rencontre**





