



## Page d'accueil

## PUBLICATIONS DU SYNDICAT

Quand les profs...  
COURRIEL  
Quand les profs...

## VIE ASSOCIATIVE

Bureau exécutif  
Adhésion  
Structure et  
représentation  
Assemblée  
générale  
Statuts et  
règlements

## ACTIVITÉS

- Environnement  
- Précarité  
- QVT  
- LGBT et alliés  
- Perfectionnement  
- Solidarité  
- CÉ  
- CA

## Documents et dossiers

## LIENS

Conseil central  
FNEEQ-CSN  
Coalition-cégeps  
CSN  
Fondation  
SOS Parc Orford

**Rédaction:** Steve McKay et Catherine  
Ladouceur  
**Secrétariat:** Luc Loignon

Le mercredi 24 septembre 2008

Pour imprimer

## Sommaire

- **RAPPEL** : Assemblée générale le 1<sup>er</sup> octobre 2008.
- **CAMPAGNE D'APPUI** : Lettre ouverte à la ministre de l'Éducation.
- **EN LIGNE** : Signer la lettre.
- **CE SOIR** : Soirée de solidarité au Granada avec Dan Bigras.
- **À LIRE** : Dernière édition du bulletin sur la profession enseignante.

## RAPPEL : Assemblée générale le 1<sup>er</sup> octobre 2008

(en même temps que l'assemblée générale étudiante  
avec suspension de cours)

**Le mercredi 1<sup>er</sup> octobre 2008 à 11 h 45  
à la salle de danse au CAP (local 1-33-177)**

**Projet d'ordre du jour** (version imprimable en format \*.pdf)

1. Nomination à la présidence de l'assemblée.
2. Acceptation des nouvelles et des nouveaux membres.
3. Adoption de l'ordre du jour.
4. Adoption du procès-verbal du 22 avril 2008 et suites.
5. Informations diverses.
  - 5.1 Bureau exécutif.
  - 5.2 Comités.
6. Finances :
  - 6.1 États financiers 2007-2008 et rapport du comité de surveillance.
  - 6.2 Prévisions budgétaires 2008-2009.
7. PAQTE : Présentation de travaux et du projet pilote (proposition).
8. Questions de privilège (propositions).
9. Renouvellement de l'entente avec *La Tribune* (proposition).
10. Élections :
  - 10.1 Comité de sélection des projets de mobilité étudiante hors Québec.
  - 10.2 Comité de surveillance.
11. Divers.
12. Levée de l'assemblée.

Steve McKay, secrétaire  
Le 24 septembre 2008

Pour nous aider à planifier le repas, merci de confirmer votre participation. Par courriel, indiquez votre nom et votre département.

## Pour se préparer à l'assemblée générale

- PAQTE
  - Projet pilote.
  - Questionnaires.
- Les prévisions budgétaires 2008-2009.
- Élection au comité de sélection des projets de mobilité étudiante hors Québec.



## CAMPAGNE D'APPUI : Lettre ouverte à la ministre de l'Éducation

La qualité de l'enseignement collégial n'est pas une priorité pour la Ministre Courchesne ! Elle le prouve lorsqu'elle décide d'octroyer seulement 10 % des transferts fédéraux pour l'éducation post-secondaire à l'amélioration des conditions d'enseignement. Sa décision est incompréhensible et dénote un manque de respect flagrant envers les enseignants et leur travail.



Afin de ramener la Ministre à l'ordre, une campagne de signatures visant tous les enseignants du niveau collégial a débuté la semaine dernière. La lettre, qui sera acheminée à la Ministre et publiée dans plusieurs quotidiens québécois le 6 octobre prochain, a été distribuée dans l'édition du 17 septembre 2008 de votre journal syndical. Plusieurs parmi vous ont choisi de signer la lettre. Merci de vous engager pour un enseignement collégial de qualité.

Si vous n'avez pas encore signifié votre désaccord vis-à-vis la décision de la Ministre Courchesne, il est toujours temps de le faire. Cliquez ici pour remplir le formulaire en ligne. Plus nous serons nombreux à signer cette lettre, plus notre message risque d'être entendu !

### Le 6 octobre : ligne de piquetage symbolique

N'oubliez pas que le 6 octobre, tous les enseignants du niveau collégial (FNEEQ-CSN, FAC et FEC-CSQ) sont conviés à se mobiliser. Cette initiative, qui réunit les 59 cégeps du Québec, se veut une démonstration claire que les enseignants ne resteront pas immobiles face à la mauvaise gestion de la Ministre. Au Cégep de Sherbrooke, nous bloquerons symboliquement l'entrée du pavillon 2 (entrée rue du Cégep) entre 7h30 et 8h30. Des tracts seront distribués afin de sensibiliser la population à l'importance de réinvestir dans l'éducation collégiale. Beignes et cafés seront offerts gracieusement. Confirmez votre présence en remplissant le formulaire en ligne.



## Appui à la lettre ouverte

### Lettre ouverte à la ministre de l'Éducation concernant la répartition et l'utilisation des transferts fédéraux

Pour lire le contenu de la lettre : [\[Cliquez ici\]](#)

**J'ai lu le projet de lettre ouverte à la ministre Courchesne datée du 6 octobre 2008 concernant la répartition et l'utilisation des transferts fédéraux dans les cégeps. Je suis en accord avec le contenu général de cette lettre et j'en appuie la diffusion.**

Les champs marqués d'une astérisque (\*)  
doivent obligatoirement être complétés

**J'ai lu le texte de la lettre et j'accepte de l'appuyer.**

Votre nom : \*

Votre adresse de courriel : \*

Votre département au Cégep :

**Vous pouvez formuler un commentaire ou une opinion :**

**À ne pas manquer, ce soir** (24 septembre) :



## SOIRÉE DE SOLIDARITÉ avec la participation de Dan Bigras

Le 24 septembre 2008 à 20h  
au Granada de Sherbrooke

La CSN vit une situation encore jamais vue dans la région de l'Estrie. Quatre syndicats vivent actuellement un conflit de travail :

- \* Le site Domaine Fleurimont des centres d'hébergement privés de l'Estrie ;
- \* Au Roi du Coq Rôti ;
- \* Construction DJL ;
- \* La Scierie Valcourt.

Afin de les soutenir financièrement et surtout souligner le courage de ces travailleuses et travailleurs, le Conseil central des syndicats nationaux de l'Estrie vous convie à une soirée de solidarité.

Billets 25 \$ - Disponibles au Syndicat (poste 330)



### À lire :

Le bulletin #6 sur la profession enseignante du lundi 22 septembre 2008.



Vous y trouverez :

- Appel général à la journée de mobilisation du 6 octobre.
- Valoriser la profession - un chantier prioritaire.
- Au lendemain du 6 octobre, des suites aux travaux...

- À Alma, Granby et à Vanier : la persévérance des directions syndicales réussit à convaincre trois nouveaux CA

Pour plus détails en lien avec le dossier sur la profession enseignante : cliquez ici.



Interne

**Le Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Sherbrooke - CSN**  
819 564-6350 poste 330 - [specsCSN@CegepSherbrooke.qc.ca](mailto:specsCSN@CegepSherbrooke.qc.ca)

# Convocation

Le mercredi 1<sup>er</sup> octobre 2008 à 11h45

(en même temps que l'assemblée générale étudiante avec suspension de cours)  
à la salle de danse au CAP (local 1-33-177)

## Projet d'ordre du jour :

1. Nomination à la présidence de l'assemblée.
2. Acceptation des nouvelles et des nouveaux membres.
3. Adoption de l'ordre du jour.
4. Adoption du procès-verbal du 22 avril 2008 et suites.
5. Informations diverses.
  - 5.1 Bureau Exécutif.
  - 5.2 Comités.
6. Finances :
  - 6.1 États financiers 2007-2008 et rapport du comité de surveillance.
  - 6.2 Prévisions budgétaires 2008-2009.
7. PAQTE : Présentation de travaux et du projet pilote (proposition).
8. Questions de privilège (propositions).
9. Renouvellement de l'entente avec *La Tribune* (proposition).
10. Élections :
  - 10.1 Comité de sélection des projets de mobilité étudiante hors Québec.
  - 10.2 Comité de surveillance.
11. Divers.
12. Levée de l'assemblée.

Steve McKay, secrétaire  
Le 17 septembre 2008

## COUPON-RÉPONSE

**N.B.** : Un repas sera offert sur place aux personnes ayant fait parvenir ce coupon-réponse.

Nom : \_\_\_\_\_ Département : \_\_\_\_\_

À retourner au secrétariat du Syndicat : [specsCSN@CegepSherbrooke.qc.ca](mailto:specsCSN@CegepSherbrooke.qc.ca),  
poste 330 ou local 2-54-180 au plus tard **le lundi 29 septembre 2008**.

Assemblée générale le mercredi 1<sup>er</sup> octobre 2008

**Programme d'appréciation  
de la qualité du travail  
des enseignants  
(Projet pilote – Automne 2008)**

# Table des matières

<b>Préambule</b> .....	2
<b>Objet du programme</b> .....	3
<b>Principes</b> .....	3
<b>1. Processus d’appréciation de la qualité du travail des enseignants</b> .....	4
<b>Champ d’application</b> .....	4
<b>Objectifs</b> .....	4
<b>Attentes institutionnelles</b> .....	4
<b>Objets d’appréciation</b> .....	5
<b>Sources d’information</b> .....	5
<b>Modalités</b> .....	6
<b>Confidentialité des données d’appréciation</b> .....	6
<b>Partage des responsabilités</b> .....	6
<b>Responsabilités de l’enseignant</b> .....	7
<b>Responsabilités du département</b> .....	7
<b>Responsabilités de la direction de l’enseignement et des programmes</b> .....	7
<b>Responsabilités de la direction des études</b> .....	8
<b>Responsabilités de la direction du Service des ressources humaines</b> .....	9
<b>Suivi à donner à l’appréciation</b> .....	9
<b>Comité sur les différends</b> .....	10
<b>Révision du processus</b> .....	10
<b>2. Processus d’appréciation de la qualité du travail des nouveaux enseignants</b> .....	11
<b>3. Processus d’appréciation de la qualité du travail des enseignants au Centre de formation continue</b> .....	12
<b>Annexe I</b> .....	13

## Préambule

---

À l'automne 2003, un processus d'appréciation de la qualité du travail à l'intention des nouveaux enseignants<sup>1</sup>, élaboré conjointement par le Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Sherbrooke, la direction des études et la direction du Service des ressources humaines est mis en place. Le but de ce processus est de « *favoriser l'intégration des nouveaux enseignants en leur fournissant le soutien requis à l'apprentissage de leurs nouvelles fonctions et assurer une relève de qualité* ».

Quatre étapes principales composent actuellement la démarche d'appréciation<sup>2</sup> effectuée auprès des nouveaux enseignants qui se résume globalement par une présentation en groupe du processus d'appréciation aux nouveaux enseignants, une collecte de données réalisée auprès de diverses sources, une rencontre d'appréciation tenue entre la direction de l'enseignement et des programmes et l'enseignant et, finalement, l'identification des suites à donner à la rencontre d'appréciation. Une évaluation continue du processus d'appréciation est réalisée par la direction et le Syndicat du personnel enseignant et des correctifs sont apportés au besoin.

Par ailleurs, lors de l'évaluation institutionnelle du Cégep de Sherbrooke de 2005, la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial s'est positionnée face à la gestion des ressources humaines en recommandant au Cégep « *d'adopter et d'appliquer des programmes d'évaluation du rendement de tout son personnel comme l'y engage sa propre politique de gestion des ressources humaines* »<sup>3</sup> en spécifiant que « *l'appréciation du rendement, en plus de permettre le soutien de personnes en difficulté, permet de donner une rétroaction sur le travail accompli, ce qui favorise le développement et la valorisation du personnel* »<sup>4</sup>.

La création du comité de travail sur le processus d'appréciation de la qualité du travail des enseignants, en plus d'aller dans le sens de la recommandation de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial, semble une démarche souhaitée par plusieurs, tant chez les membres de la direction que chez le personnel enseignant.

Le programme d'appréciation de la qualité du travail des enseignants s'inscrit dans le cadre de la Politique de gestion des ressources humaines du Cégep et vise à soutenir l'atteinte des objectifs de son plan stratégique de développement et la réalisation de sa mission.

Ce programme est élaboré dans une perspective de développement professionnel du personnel enseignant et d'amélioration continue tout en constituant un instrument privilégié de communication entre l'enseignant et son directeur de l'enseignement et des programmes (DEP).

---

1 Le genre masculin est utilisé à titre épïcène.

2 Document complet intitulé *Processus d'appréciation de la qualité du travail des nouveaux enseignants (PAQTNE)*.

3 Évaluation institutionnelle du Collège de Sherbrooke, Rapport d'évaluation, janvier 2005, p.12.

4 *Id.*

Le Cégep reconnaît que le processus d'appréciation du personnel enseignant doit se faire en toute impartialité, confidentialité et équité, par des mécanismes reconnus menant à des résultats valides et crédibles.

## **Objet du programme**

Définir les principes, les objectifs, les objets d'évaluation et le processus d'appréciation de la qualité du travail des enseignants.

## **Principes**

- a) Le personnel enseignant exerce son autonomie professionnelle dans le respect du cadre des programmes d'études, des devis ministériels et des règlements et politiques relatifs à la pédagogie. Par ailleurs, il a la responsabilité de répondre de sa pratique professionnelle.
- b) L'appréciation est multidimensionnelle, basée sur plusieurs critères; elle nécessite l'utilisation de divers moyens et la consultation de sources multiples d'information.
- c) Le programme d'appréciation de la qualité du travail des enseignants est responsabilisant, significatif et interactif.
- d) Le processus d'appréciation est transparent et il est conduit avec rigueur et objectivité; il est respectueux des personnes et se déroule dans un climat de confiance.
- e) Le processus d'appréciation est équitable et comparable d'une discipline à l'autre.
- f) La confidentialité des résultats de l'appréciation doit être respectée par tous les intervenants.
- g) Le processus d'appréciation s'inscrit dans une perspective de développement professionnel. Il permet des rétroactions pertinentes, prévoit des mesures de soutien utiles et adaptées aux résultats obtenus et favorise l'amélioration de l'enseignant.

# **1. Processus d'appréciation de la qualité du travail des enseignants**

---

## **Champ d'application**

Le présent processus s'applique à tout le personnel enseignant à l'enseignement ordinaire à l'exception des enseignants qui participent au PAQTNE.

## **Objectifs**

- Permettre la valorisation du travail de l'enseignant et la reconnaissance de ses points forts.
- Permettre la détermination de points à améliorer et la mise en place de mesures de soutien appropriées.
- Aider et soutenir les enseignants dans leur développement professionnel.
- Permettre à l'enseignant de recevoir de son directeur de l'enseignement et des programmes une appréciation globale sur la qualité de son travail.

## **Attentes institutionnelles**

La direction des études précise à l'enseignant, au moment de son embauche, certaines attentes institutionnelles. Ainsi, l'enseignant s'engage à :

- adhérer à la mission, au projet éducatif, aux orientations stratégiques et aux politiques institutionnelles relatives à la pédagogie;
- agir dans l'intérêt des étudiants;
- faire preuve d'initiative et de créativité dans l'exécution de son travail et dans la recherche de solutions aux problèmes rencontrés;
- démontrer un comportement empreint de respect et de confiance mutuelle;
- acquérir et maintenir les compétences disciplinaires et didactiques requises pour l'exécution de ses fonctions;
- participer à la vie pédagogique et institutionnelle du Cégep;
- respecter les règles et procédures en vigueur au Cégep.

### **Objets d'appréciation**

L'appréciation porte sur six dimensions du travail de l'enseignant, soit :

- la préparation des cours;
- la prestation des cours;
- l'évaluation des apprentissages;
- les relations avec les étudiants;
- la participation aux tâches départementales et à la vie pédagogique du Cégep;
- la mise à jour de ses connaissances disciplinaires et didactiques.

### **Sources d'information**

Les sources d'information utilisées dans le cadre du présent processus d'appréciation sont :

- les étudiants concernés qui sont consultés à l'aide d'un questionnaire pouvant comprendre un volet spécifique à la discipline et convenu avec le département et permettant de mesurer leurs perceptions sur certains des objets de l'appréciation;
- l'enseignant qui fait l'objet d'une appréciation (auto-appréciation, rencontre avec le DEP);
- le département qui est consulté sur des objets de l'appréciation préalablement identifiés (annexe I);
- les résultats scolaires obtenus par les étudiants dans les groupes-cours de l'enseignant qui fait l'objet d'une appréciation; on se limitera aux résultats des sessions postérieures à la dernière appréciation, à l'exclusion de la session en cours;
- le matériel pédagogique ou didactique produit ou utilisé par l'enseignant et que celui-ci trouve utile de fournir pour soutenir son auto-appréciation tels des plans de cours, des travaux, des examens, des notes de cours, etc.;
- toute autre source jugée pertinente par l'enseignant, tels des rapports de projet, de recherche ou de stage, la production de matériel didactique, etc.

## **Modalités**

- Tout le personnel enseignant visé par le programme est soumis au processus d'appréciation environ une fois tous les cinq ans. Il en est de même pour l'enseignant ayant été apprécié dans le cadre du PAQTNE. Le délai entre deux appréciations, pour un enseignant donné, peut cependant être écourté si le rapport de la dernière appréciation le recommande ou si l'enseignant lui-même en fait la demande.
- Au moment de l'entrée en vigueur du processus, et avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année par la suite, la direction des études détermine par ordre alphabétique les enseignants pour qui le processus est obligatoire pendant l'année académique suivante.
- Avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année et au même moment, la direction des études avise les enseignants concernés et transmet la liste au syndicat.
- L'enseignant doit avoir une tâche d'au moins 40 % sous forme de prestation de cours ou de stages durant la session où il est soumis au processus d'appréciation. Toute exception à cette modalité qui ne permet pas de procéder de manière significative au processus doit faire l'objet d'une entente entre l'enseignant et son DEP.
- L'enseignant reçoit de son DEP, à la fin du processus, une lettre-bilan faisant état du résultat de l'appréciation, des points forts et des points à améliorer, de même que des mesures de soutien convenues, le cas échéant.
- L'enseignant absent en raison d'un congé, pendant une session ou plus, n'est pas soumis au processus d'appréciation dans la session de son retour au travail.
- L'enseignant qui prend sa retraite en cours ou au terme de la session prévue pour son appréciation peut, à sa demande, être dispensé du processus.

## **Confidentialité des données d'appréciation**

Toute personne impliquée dans le processus d'appréciation de la qualité du travail des enseignants est tenue de préserver la confidentialité des informations portées à sa connaissance. Cependant, l'enseignant qui désire conserver la compilation concernant son appréciation libère le Cégep de cette responsabilité en signant une décharge à cet effet.

## **Partage des responsabilités**

Le Cégep a la responsabilité ultime de l'ensemble des opérations relatives à l'appréciation de la qualité du travail des enseignants. Il doit donc non seulement expliciter les principes qui fondent son action en la matière et définir un processus d'appréciation conforme à ces mêmes principes, mais aussi préciser les rôles et responsabilités de ceux qui participent aux opérations prévues à ce processus, soit le personnel enseignant, le département, la direction de l'enseignement et des programmes, la direction des études et la direction du Service des ressources humaines.

### **Responsabilités de l'enseignant**

- Prévoir, à sa planification de session, le temps requis pour les opérations liées à son appréciation.
- Convenir du moment approprié de la collecte auprès de ses étudiants.
- Rassembler le matériel pédagogique ou didactique qu'il a produit ou utilisé et qu'il trouve pertinent de fournir pour soutenir son auto-appréciation.
- Faire preuve d'objectivité dans la production de son auto-appréciation.
- Collaborer avec ouverture à la rencontre d'appréciation avec le directeur de l'enseignement et des programmes.
- Recevoir avec ouverture les résultats de l'appréciation dont il a fait l'objet et les utiliser pour guider son développement professionnel.
- Présenter, au directeur du Service des ressources humaines, toute demande écrite concernant un désaccord quant à l'application du processus d'appréciation à son égard.

### **Responsabilités du département**

- Collaborer à l'élaboration et à la mise à jour d'outils d'appréciation adaptés aux différentes situations d'enseignement.
- Collaborer à la collecte de données sur des objets de l'appréciation préalablement identifiés (annexe I) et essentiels à l'appréciation de la qualité du travail d'un enseignant membre du département.

### **Responsabilités de la direction de l'enseignement et des programmes**

- Développer et mettre à jour, en collaboration avec les départements, des outils d'appréciation adaptés aux différentes situations d'enseignement.
- Recevoir l'ensemble des données pour chacun des enseignants faisant l'objet d'une appréciation, les traiter et en faire l'analyse en tenant compte du contexte dans une perspective de soutien.
- Convoquer l'enseignant à la rencontre d'appréciation de la qualité du travail.

- S’assurer, lors de cette rencontre, de :
  - rappeler les objectifs du processus et d’en préciser le déroulement;
  - préciser à nouveau les objets sur lesquels porte l’appréciation;
  - recueillir les commentaires découlant de l’auto-appréciation de l’enseignant;
  - présenter et interpréter les commentaires recueillis auprès des étudiants;
  - soumettre les informations reçues du département.
- Échanger sur les informations recueillies et confirmer le niveau d’appréciation<sup>5</sup> – très satisfaisant, satisfaisant, moyennement satisfaisant ou insatisfaisant.
- Convenir des moyens à mettre en place pour soutenir le développement professionnel, le cas échéant.
- Préparer et remettre à l’enseignant la lettre-bilan et en transmettre une copie à la direction des études et à la direction du Service des ressources humaines.
- Assurer les suivis découlant de l’appréciation de l’enseignant, le cas échéant.
- Présenter, au directeur du Service des ressources humaines, toute demande écrite concernant un désaccord quant à l’application du processus d’appréciation à son égard.
- Participer au comité sur les différends lors du traitement d’une demande concernant un désaccord quant à l’application du processus d’appréciation.

### **Responsabilités de la direction des études**

- Élaborer et mettre à jour, en collaboration avec la direction du Service des ressources humaines, un programme d’appréciation de la qualité du travail des enseignants.
- Préparer la liste du personnel enseignant soumis au processus d’appréciation pour la période visée et la transmettre au syndicat.
- Aviser l’enseignant de sa participation au processus en lui rappelant les objectifs et en précisant les objets d’appréciation.
- Prendre en charge la collecte des données requises pour l’appréciation.

---

<sup>5</sup>La qualité du travail de l’enseignant est jugée *très satisfaisante* lorsqu’elle dépasse les attentes signifiées, *satisfaisante* lorsqu’elle correspond aux attentes signifiées; *moyennement satisfaisante* lorsqu’elle répond à plusieurs égards aux attentes signifiées, tout en requérant certains correctifs, et *insatisfaisante* lorsque des difficultés majeures sont identifiées. Cette dernière situation requiert des correctifs immédiats (voir section « Suivi à donner à l’appréciation »).

- Recevoir copie des lettres-bilan rédigées par le DEP.
- Mettre à la disposition des enseignants ayant fait l'objet d'une appréciation des services de soutien à leur développement professionnel pour les aider à tirer profit de leur appréciation.

### **Responsabilités de la direction du Service des ressources humaines**

- Élaborer et mettre à jour, en collaboration avec la direction des études et la partie syndicale, un programme d'appréciation de la qualité du travail des enseignants.
- Recevoir la lettre-bilan afin de la classer au dossier personnel de l'enseignant concerné.
- Recevoir et acheminer au Comité sur les différends, aux fins de traitement, toute demande individuelle concernant un désaccord quant à l'application du processus d'appréciation.

### **Suivi à donner à l'appréciation**

L'appréciation de la qualité du travail, dans une perspective de développement professionnel, entraîne des obligations pour le Cégep et l'enseignant qui est apprécié. Ainsi :

- le directeur de l'enseignement et des programmes est responsable d'assurer le suivi découlant des appréciations;
- le Cégep facilite l'accès à des services d'assistance professionnelle et encourage l'utilisation des ressources du Cégep pour permettre au personnel enseignant de tirer le maximum de profit de l'appréciation;
- le Cégep rappelle l'existence du Programme d'aide aux employés pour les cas où des difficultés de nature personnelle pourraient interférer avec l'atteinte des objectifs de développement professionnel identifiés;
- l'enseignant dont le niveau d'appréciation est moyennement satisfaisant doit s'engager dans une démarche d'amélioration et en rendre compte. Ainsi, il fait connaître par écrit au directeur de l'enseignement et des programmes, selon un échéancier à convenir avec lui, les moyens qu'il a pris et les résultats obtenus. Ce compte rendu peut être répété si son plan d'action comprend des objectifs d'amélioration au cours des sessions subséquentes;
- l'enseignant dont le niveau d'appréciation est insatisfaisant peut être soumis à une évaluation administrative indépendante du présent processus.

### **Comité sur les différends**

À la demande écrite d'un enseignant ou d'un DEP, le Comité sur les différends intervient pour traiter le désaccord relatif à l'application du processus.

Le Comité sur les différends est composé d'une personne de la direction du Service des ressources humaines, d'un directeur de l'enseignement et des programmes non concerné par le différend et de deux représentants du Syndicat.

Chacune des parties, ou les deux, peut convoquer les intervenants qu'elle juge nécessaire de rencontrer pour prendre connaissance de l'ensemble du différend, avant de soumettre une hypothèse de solution.

Les parties recommandent l'application de la solution aux parties qu'elles représentent. L'une ou l'autre des parties ne peut retenir son consentement sans présenter des raisons suffisantes qui, le cas échéant, doivent être transmises par écrit à l'autre partie dans un délai raisonnable. Nonobstant ce qui précède, si un élément de différend subsiste, il peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties selon les mécanismes de la convention collective en vigueur au moment du différend.

### **Révision du processus**

Le Cégep et le Syndicat s'engagent à s'informer mutuellement des difficultés qui pourraient surgir durant la phase d'implantation du processus et, s'ils le jugent à propos, de se rencontrer dans le but de les aplanir. Par ailleurs, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ils s'engagent à procéder à une évaluation du processus et des instruments utilisés.

## **2. Processus d'appréciation de la qualité du travail des nouveaux enseignants**

---

**Texte à venir**

### **3. Processus d'appréciation de la qualité du travail des enseignants au Centre de formation continue**

---

**Texte à venir**

## **Annexe I**

---

**Texte à venir**

**Appréciation de la qualité du travail des enseignants\***  
**Questionnaire de BASE aux étudiants**

- A. Tout à fait d'accord
- B. Plutôt d'accord
- C. Plutôt en désaccord
- D. Tout à fait en désaccord
- E. Ne s'applique pas

1. Au début de ce cours, les compétences à développer ont été clairement présentées.
2. De façon générale, le plan de cours est respecté.
3. Le matériel utilisé (manuel, notes de cours, etc.) m'aide à développer les compétences visées par le cours.
4. Les activités d'apprentissage proposées m'aident à développer les compétences visées par le cours.
5. L'enseignant manifeste de l'intérêt pour la matière enseignée.
6. De façon générale, l'enseignant stimule mon intérêt pour la matière enseignée.
7. Dans l'ensemble, l'enseignant offre une disponibilité adéquate.
8. L'enseignant manifeste du respect envers ses étudiants.
9. Les réponses aux questions des étudiants sont claires et précises.
10. Les évaluations correspondent bien aux activités d'apprentissage du cours.
11. Les critères de correction des évaluations sont clairs.
12. Les commentaires de l'enseignant suite aux évaluations m'aident à comprendre ce que je dois améliorer.
13. L'enseignant m'aide à identifier les points importants du cours.
14. L'enseignant maîtrise la matière qu'il enseigne.
15. L'enseignant maîtrise bien la langue française.
16. Dans l'ensemble, le cours me semble bien organisé.
17. Dans l'ensemble, je suis satisfait de l'enseignement reçu dans ce cours.

\* Le genre masculin est utilisé à titre épicène.

Commentaires concernant l'enseignant :

A. Sur sa façon d'enseigner :

---

---

---

---

B. Sur sa façon d'évaluer :

---

---

---

---

C. Sur ses relations enseignant-étudiant :

---

---

---

---

D. Sur l'organisation du cours :

---

---

---

---

**Appréciation de la qualité du travail des enseignants\***  
**Questionnaire de STAGE aux étudiants**

- A. Tout à fait d'accord
- B. Plutôt d'accord
- C. Plutôt en désaccord
- D. Tout à fait en désaccord
- E. Ne s'applique pas

1. Au début de ce stage, les compétences à développer ont été clairement présentées.
2. Au début de ce stage, les consignes sur le déroulement du stage ont été clairement présentées.
3. De façon générale, le plan de cours est respecté.
4. Le matériel utilisé (manuel, notes de cours, etc.) m'aide à développer les compétences visées par le stage.
5. Les activités réalisées durant le stage m'aident à développer les compétences visées par le stage.
6. Dans l'ensemble, l'enseignant offre une disponibilité adéquate.
7. L'enseignant manifeste du respect envers ses étudiants.
8. Lorsqu'il est présent dans le milieu de stage, l'enseignant affiche un comportement professionnel et respectueux.
9. L'enseignant répond aux questions des étudiants de manière claire et précise.
10. Les évaluations correspondent bien aux compétences à développer dans le stage.
11. Les critères de correction des évaluations sont clairs.
12. Les commentaires de l'enseignant suite aux évaluations m'aident à comprendre ce que je dois améliorer.
13. L'enseignant maîtrise bien la langue française.
14. Dans l'ensemble, je suis satisfait de la supervision de mon stage par mon enseignant.

\* Le genre masculin est utilisé à titre épicène.

Commentaires concernant l'enseignant :

A. Sur sa façon d'enseigner :

---

---

---

---

---

B. Sur sa façon d'évaluer :

---

---

---

---

C. Sur ses relations enseignant-étudiant :

---

---

---

---

D. Sur l'organisation du stage :

---

---

---

---

**Appréciation de la qualité du travail des enseignants**  
**Questionnaire aux départements**

M. ou Mme \_\_\_\_\_ participe à la session \_\_\_\_\_ au processus d'appréciation de la qualité du travail des enseignants. Veuillez vous assurer que le département complète ce questionnaire et le fasse parvenir au Directeur de l'enseignement et des programmes de votre secteur au plus tard le \_\_\_\_\_.

Participation aux réunions de département

Nombre de réunions départementales tenues au cours des deux dernières sessions (excluant la session en cours) :	
Nombre de présence de l'enseignant à ces réunions selon les procès verbaux :	

---

Signature de l'enseignant qui a procédé à la compilation

---

Signature de l'enseignant concerné

1	<b>Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Sherbrooke - CSN</b>					1
2	<b>Prévision budgétaire 2008-2009</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
3		<b>Prévision AG</b>	<b>Résultats</b>	<b>Prévision</b>	<b>Résultats</b>	<b>Résultats</b>
4		<b>2008-2009</b>	<b>2007-2008</b>	<b>2007-2008</b>	<b>2006-2007</b>	<b>2005-2006</b>
5	SOLDE disponible au 1er juillet	36 182 \$	27 574 \$	27 574 \$	29 504 \$	25 527 \$
6	SOLDE FRS disponible au 1er juillet	313 565 \$	313 668 \$	313 668 \$	277 847 \$	274 982 \$
7		<b>349 849 \$</b>	<b>341 241 \$</b>	<b>341 241 \$</b>	<b>307 351 \$</b>	<b>300 509 \$</b>
8	<b>RECETTES</b>					
9	Cotisation (1 juin - 31 mai)	483 000 \$	472 517 \$	460 000 \$	457 210 \$	409 489 \$
10	Cartes de nouveaux membres	76 \$	74 \$	100 \$	114 \$	92 \$
11	Remboursements	0 \$	0 \$		0 \$	0 \$
12	Revenus de placements (FRS) (gains en capital + intérêts)	14 000 \$	13 828 \$	12 000 \$	12 364 \$	12 226 \$
13	Revenus de placements autres	2 000 \$	1 966 \$	1 000 \$	2 226 \$	1 203 \$
14	<b>TOTAL DES RECETTES</b>	<b>499 076 \$</b>	<b>488 384 \$</b>	<b>473 100 \$</b>	<b>471 914 \$</b>	<b>423 010 \$</b>
15						
16	<b>DÉBOURSÉS</b>					
17	<b>1) PER CAPITA (quote-part)</b>					
18	FNEEQ (0,50) - 1.06-31.05	155 806 \$	152 425 \$	148 387 \$	147 487 \$	132 093 \$
19	CSN (0,72) - 1.06 -31.05	224 361 \$	219 492 \$	213 677 \$	212 382 \$	190 214 \$
20	CCSNE (0,0750) - 1.06-31.05	23 371 \$	22 864 \$	22 258 \$	22 123 \$	19 814 \$
21		<b>403 539 \$</b>	<b>394 780 \$</b>	<b>384 323 \$</b>	<b>381 992 \$</b>	<b>342 121 \$</b>
22	<b>SOUS-TOTAL DES RECETTES</b>	<b>95 537 \$</b>	<b>93 604 \$</b>	<b>88 777 \$</b>	<b>89 922 \$</b>	<b>80 889 \$</b>
23	<b>2) SECRETARIAT</b>					
24	Perfectionnement	0 \$	0 \$	250 \$	0 \$	0 \$
25	Salaire+reer+as.sal+vac+c.maladie+ass.parentale	45 500 \$	43 335 \$	41 500 \$	40 747 \$	44 774 \$
26	Dépenses employeur: AC+RRQ+RAMQ+CSST+CNT+rregop	6 550 \$	6 547 \$	6 500 \$	6 238 \$	6 873 \$
27	Téléphone-timbres-télégrammes	1 700 \$	1 579 \$	1 500 \$	1 504 \$	1 257 \$
28	Fournitures de bureau	1 000 \$	814 \$	500 \$	331 \$	1 251 \$
29	Polycopie (papier + photocopies / sauf journal)	1 500 \$	1 153 \$	1 500 \$	987 \$	1 478 \$
30	Logiciels/informatique (anti-virus 75\$,domaine 35\$,hébergement 140\$)	400 \$	1 778 \$	1 000 \$	1 931 \$	727 \$
31	Équipement - acquisitions	5 000 \$	1 935 \$	5 000 \$	172 \$	69 \$
32	Entretien - équipement et logiciels	500 \$	0 \$	500 \$	30 \$	190 \$
33	Frais de banque	400 \$	361 \$	300 \$	263 \$	269 \$
34	Assurance mobilier	450 \$	440 \$	450 \$	441 \$	413 \$
35	Frais de trésorerie et d'incorporation	750 \$	748 \$	700 \$	659 \$	665 \$
36	Abonnements-volumes	300 \$	216 \$	300 \$	70 \$	192 \$
37	Gain/perte capital	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
38	Pénalité - Amende	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
39		<b>64 050 \$</b>	<b>58 906 \$</b>	<b>60 000 \$</b>	<b>53 373 \$</b>	<b>58 158 \$</b>
40	<b>3) REPRESENTATION</b>					
41	CSN local (ccsne cong+ag)	500 \$	42 \$	500 \$	846 \$	83 \$
42	Bureau	2 500 \$	1 666 \$	2 500 \$	2 031 \$	2 274 \$
43	Autres instances	3 000 \$	2 923 \$	1 000 \$	488 \$	369 \$
44	Regroupement cégeps(RAR/FNEEQ)	3 000 \$	1 472 \$	3 000 \$	857 \$	3 509 \$
45	Congrès - CSN-FNEEQ	4 000 \$	3 957 \$	4 000 \$	0 \$	2 612 \$
46	Conseil Fédéral FNEEQ	2 500 \$	2 313 \$	3 000 \$	2 756 \$	332 \$
47		<b>15 500 \$</b>	<b>12 372 \$</b>	<b>14 000 \$</b>	<b>6 978 \$</b>	<b>9 178 \$</b>
48	<b>4) ACTIVITES</b>					
49	Convention collective	500 \$	478 \$	500 \$	335 \$	142 \$
50	Comités Solidarité (International : 2500 \$)	5 000 \$	5 750 \$	2 500 \$	2 228 \$	1 270 \$
51	Cades	500 \$	891 \$	500 \$	0 \$	0 \$
52	Santé-Sécurité-Environnement	500 \$	0 \$	500 \$	356 \$	356 \$
53	Équité	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
54	Précarité	500 \$	215 \$	500 \$	419 \$	465 \$
55	Retraite	500 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
56	Commission des études	500 \$	129 \$	500 \$	144 \$	120 \$
57	Assemblée générale	3 500 \$	2 611 \$	4 000 \$	2 473 \$	3 743 \$
58	Activités sociales	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
59	Journal	500 \$	450 \$	1 000 \$	500 \$	1 000 \$
60	Comité LGBT	500 \$	497 \$	0 \$		
61	Frais de garde	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
62	Publicité	400 \$	300 \$	400 \$	45 \$	345 \$
63	Activités spéciales (Projet La Tribune)	2 500 \$	2 500 \$	2 500 \$	0 \$	2 139 \$
64		<b>15 400 \$</b>	<b>13 821 \$</b>	<b>12 900 \$</b>	<b>6 501 \$</b>	<b>9 579 \$</b>
65	<b>5) DIVERS</b>					
66	Remplacements - remboursables	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
67	Remplacements - non remboursables	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
68	Transfert du fds courant au Fds résist.-AGrés.47.5	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
69			0 \$		0 \$	0 \$
70	<b>TOTAL DES DEBOURSES</b>	<b>498 489 \$</b>	<b>479 879 \$</b>	<b>471 223 \$</b>	<b>448 844 \$</b>	<b>419 037 \$</b>
71						
72	<b>EXCÉDENT / DÉFICIT au 30 juin</b>	<b>587 \$</b>	<b>8 506 \$</b>	<b>1 877 \$</b>	<b>23 070 \$</b>	<b>3 974 \$</b>
73						
91						
92	Luc Loignon, pour Diane Lafrance, trésorière - 24 septembre 2008					

## Service de la mobilité étudiante internationale

Le Service de la mobilité étudiante internationale peut soutenir les promoteurs qui souhaitent développer un nouveau projet.

Pour être accepté, un projet doit être approuvé par un **comité de sélection** des projets de mobilité étudiante hors Québec. Ce comité sera composé :

- du professionnel du Service de mobilité étudiante internationale;
- du directeur de l'enseignement et des programmes responsable d'un secteur;
- du directeur du Service de l'organisation scolaire;
- **de trois enseignants;**
- ainsi que d'un autre membre du personnel ayant une expertise dans le domaine interculturel et international, selon la nature des projets soumis.

**Les membres du corps enseignant** seront élus par les instances syndicales lors des assemblées générales. Les personnes nommées devront représenter le domaine technique et le domaine préuniversitaire et ne pas provenir du même secteur d'enseignement et de programmes.

Le comité de sélection se réunira à trois reprises durant l'année.

