



Fédération des professionnelles  
et professionnels de l'éducation  
du Québec (CSQ)

## Conseillère et conseiller pédagogique : une profession à valoriser

---

*Document préparé pour Monsieur François Blais, ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, dans le cadre de la rencontre avec la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ), le 23 juin 2015.*

*Le 23 juin 2015*

---

## Travaux sur la conseillanc e pédagogique et tournée FPPE

La FPPE représente plus de 1675 conseillères et conseillers pédagogiques (CPs) et vient de réaliser des travaux (2013-2015) visant à mieux comprendre les défis auxquels cette profession est confrontée. Dans le cadre d'une tournée, la FPPE a rencontré près de 150 personnes conseillères pédagogiques de 22 commissions scolaires différentes. Le présent document est un résumé du rapport présenté en mars 2015. Dans le but de faire mieux connaître et de valoriser la profession, un plan d'action est présentement en cours.

### Un contexte économique difficile pour la conseillanc e pédagogique

Dans le cadre du dépôt des plans d'effectif 2015-2016, la suppression d'environ 100 postes de CPs a été annoncée, ce qui représente environ 40 % de l'ensemble des coupures imposées au personnel professionnel.

La FPPE dénonce vigoureusement ces coupures qui nuisent directement à la qualité du soutien pédagogique offert dans nos écoles et demande que soit reconnue l'expertise développée par les conseillères et conseillers pédagogiques. La profession ne doit pas faire les frais des politiques d'austérité.

De plus, la FPPE dénonce les délais injustifiables dans le dossier des relativités salariales et souhaite que le gouvernement règle rapidement la situation. Soulignons que la fonction de CP est présentée à titre de promotion, mais que ceux-ci sont aujourd'hui moins rémunérés que le personnel enseignant.

### Les CPs : fer de lance du développement professionnel du personnel enseignant

Le rôle que l'on attribue aux CPs change au fil des transformations du monde de l'éducation. Aujourd'hui, si les CPs sont appelés à jouer une multitude de tâches, c'est l'accompagnement du personnel enseignant qui demeure au cœur de leur travail. Les CPs participent au premier plan au développement professionnel du personnel enseignant par le biais de la formation continue. Agir comme interface entre le milieu de la recherche et le milieu scolaire est également un rôle important pour les CPs.

Dans un avis concernant le développement professionnel (2014), le Conseil supérieur résume bien les enjeux pour la profession :

*« Selon plusieurs acteurs du terrain, la conseillanc e pédagogique, autrefois considérée comme un emploi remarquable, est devenue un rôle souvent ingrat. [...] [Cependant,] [les] acteurs rencontrés, parmi lesquels on trouve les enseignants, insistent sur l'importance de cette fonction et sur le rôle mobilisateur que les conseillers pédagogiques jouent dans le développement professionnel. Plus largement, les services éducatifs avec leur équipe de conseillers pédagogiques sont, la plupart du temps, considérés comme le fer de lance du développement professionnel au sein des commissions scolaires : ils dispensent plusieurs formations, réalisent les accompagnements individuels ou collectifs, s'impliquent dans la recherche-action, stimulent les groupes de développement, réalisent les suivis postformation, etc.<sup>1</sup>».*

Selon notre enquête, voici les trois conditions préalables qui permettent aux CPs d'exercer adéquatement leur rôle :

- L'établissement et le maintien d'un lien de confiance avec le personnel enseignant;
- La reconnaissance du rôle-conseil auprès des directions d'établissement;
- La pratique au sein de services éducatifs centralisés permettant un travail en collégialité.

---

<sup>1</sup> CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (2014). « Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession », *Avis au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science*, p. 74.

Afin que la description du poste soit plus conforme au rôle exercé, la FPPE proposera des modifications au plan de plan de classification des conseillères et des conseillers pédagogiques et collabore avec différents partenaires pour mieux définir la profession et élaborer des outils tels qu'un référentiel de compétences.

## **Valoriser la profession**

Étant pour la plupart des ex-enseignants chevronnés, les CPs semblent en quête d'une identité professionnelle spécifique qui rend compte à la fois de l'aspect relationnel de leur rôle (auprès du personnel enseignant) et de l'aspect institutionnel (lien avec le Ministère). Il s'agit d'un processus complexe.

Devenir CP implique de relever plusieurs défis : le passage de l'enseignement à la conseillanc e pédagogique se fait sans formation initiale spécifique et l'offre de soutien et de mentorat varie selon les milieux. Les CPs doivent acquérir leur crédibilité auprès du personnel enseignant.

Au sein des commissions scolaires où les ressources professionnelles sont organisées de façon centralisée, la FPPE a constaté une meilleure compréhension du travail effectué par les CPs, un accompagnement des nouvelles personnes en poste plus structuré, un plus fort sentiment d'appartenance, davantage de collégialité et de formation continue.

La FPPE demande que le Ministère et les commissions scolaires mettent en place des conditions facilitantes pour l'ensemble des CPs souhaitant suivre un programme universitaire en conseillanc e pédagogique.

La FPPE recommande au MELS et aux commissions scolaires de mettre en place des conditions qui favorisent :

- la valorisation de la profession de conseillère et conseiller pédagogique;
- le mentorat des nouvelles conseillères et nouveaux conseillers pédagogiques;
- le réseautage local, régional et national.

## **Assurer l'efficacité de la formation continue pour le personnel enseignant**

Obliger les enseignantes et les enseignants à suivre les formations offertes par les CPs a deux conséquences négatives : ne pas atteindre les objectifs de formation et nuire à la crédibilité des CPs. En effet, les CPs rencontrés soutiennent que la participation aux formations devrait être volontaire.

De plus, il y a consensus chez les CPs rencontrés sur l'importance d'améliorer le processus d'analyse des besoins en matière de développement professionnel des enseignantes et enseignants. À titre de leader pédagogique, les directions doivent être responsables de la mise en œuvre de ce processus, l'ensemble du personnel enseignant doit y participer activement et, au besoin, les CPs peuvent y être associés à titre de personnes-ressources.

Pour assurer l'adhésion du personnel enseignant, il serait pertinent de mieux distinguer les formations continues qui émanent d'un besoin exprimé par le personnel enseignant des séances d'informations (prescriptions du Ministère, contenus de formation choisis par les directions). Dans le cas des séances d'informations, la direction doit agir comme *leader* pédagogique et par conséquent, les CPs ne doivent pas être tenus responsables du choix de contenu et doivent bénéficier à tout instant du support des directions.

## **Mieux comprendre la dyade « direction-CP »**

La ligne entre ce qui relève du pédagogique et de l'administratif n'est pas toujours claire. Les CPs travaillent souvent en étroite collaboration avec les directions, mais il y a lieu de mieux départager le rôle de chacun.

Selon la convention collective, les activités du personnel professionnel ne doivent pas comporter de responsabilités relevant exclusivement du personnel cadre ou de gérance, ce qui inclut l'évaluation disciplinaire de personnel<sup>2</sup>. Il n'en demeure pas moins que, dans la pratique, plusieurs directions en viennent à demander aux CPs d'évaluer leurs collègues enseignantes et enseignants. D'un point de vue éthique, une telle pratique est à la fois contre-productive et inacceptable.

Pour la FPPE, il est primordial que les interventions des CPs ne soient jamais utilisées à des fins d'évaluation du personnel enseignant et que les CPs ne soient jamais placés volontairement dans une situation les mettant en conflit ou pouvant briser le lien de confiance avec le personnel enseignant.

La FPPE recommande que soit amélioré le processus d'analyse des besoins de formation continue des enseignantes et enseignants.

La FPPE demande au Ministère et aux commissions scolaires de mettre en place des balises pour bien départager ce qui relève du pédagogique et de l'administratif, particulièrement en matière de formation et d'évaluation du personnel.

## **Conclusion**

Pour la FPPE, l'ensemble de la démarche, mais surtout les rencontres avec près de 150 CPs, a démontré l'urgence d'agir pour valoriser la profession. Avec le contexte de fusions et de révision à venir du rôle et de la gouvernance des commissions scolaires, la profession de conseillère pédagogique est aujourd'hui à la croisée des chemins.

Plus encore, le milieu de la recherche en matière de réussite et de persévérance scolaire est en pleine effervescence, entre autres grâce à l'apport des nouvelles technologies. Les CPs sont des acteurs de premiers plans pour assurer le transfert des connaissances issues de la recherche et l'intégration de nouvelles approches pédagogiques. Dans un contexte où des réflexions ont lieu pour améliorer le développement professionnel du personnel enseignant, des CPs bien outillés, reconnus et valorisés dans les milieux sont des acteurs indispensables.

---

<sup>2</sup> Voir l'article 8-5.01 des conventions collectives P1 (francophone), P3 et P4 et l'article 9-5.01 de la convention collective P2 (anglophone).