

LES RETOMBÉS DE L'ÉQUITÉ SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES CONSEILLÈRES PÉDAGOGIQUES AU COLLÉGIAL

RÉFLEXION PÉDAGOGIQUE

Francis Djibo

Au collégial, les personnes conseillères pédagogiques (CP) n'ont pas de code de déontologie, puisqu'elles n'ont pas d'ordre professionnel. Elles sont néanmoins soumises à différents codes de conduite qui définissent les normes de comportement et d'éthique prescrites par leur établissement d'enseignement. Les collèges élaborent des politiques et des règlements qui encadrent la vie étudiante, l'utilisation des ressources et les actions des personnes professionnelles. Alors que les règlements définissent les conditions de vie dans les collèges et l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles, les politiques décrivent les actions spécifiques liées aux gestes professionnels des intervenantes et intervenants du milieu, notamment les personnes CP. Sans constituer des codes de déontologie à proprement parler, certaines politiques recommandent « des comportements spécifiques ou généraux dans tous les contextes analogues » (Legault, 1999, p. 48). En revanche, plusieurs personnes CP mettent plutôt l'accent sur des valeurs qui « ne précisent jamais les comportements qui pourraient en être la manifestation » (Legault, 1999, p. 48). Les gestes professionnels des personnes CP sont plus souvent influencés par leurs valeurs personnelles et professionnelles que régis par un code déontologique. De ce fait, il m'apparaît plus juste d'aborder la question de l'équité sous l'angle de l'éthique professionnelle. Je me pencherai, dans un premier temps, sur la place centrale de l'équité dans l'éthique professionnelle des personnes CP puis aborderai la pratique de l'équité dans leurs interactions professionnelles avec le personnel enseignant et la direction des études.

LA PLACE CENTRALE DE L'ÉQUITÉ DANS L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES CP

Afin de déterminer quelles étaient les valeurs de base de la personne, Schwartz (2006) a analysé quantitativement la place prépondérante d'un ensemble de valeurs communes dans 70 pays. Au terme de sa recherche, il a ciblé les dix grands groupes de valeurs suivants : l'autonomie, la stimulation, l'hédonisme, la réussite, le pouvoir, la sécurité, la conformité, la tradition, la bienveillance et l'universalisme.

Comme l'équité m'apparaît être une valeur d'intérêt, j'ai voulu savoir à quel point celle-ci se manifestait dans le

cadre professionnel des personnes CP. Pour ce faire, j'ai décidé d'analyser les documents ministériels et institutionnels plutôt que de sonder les personnes professionnelles. Mon corpus d'analyse était constitué des traditionnels cadres de références de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) :

- *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA);
- *Politique institutionnelle d'évaluation des programmes* (PIEP);
- Plans stratégiques des cégeps, qui comprennent les plans de réussite.

Ces quatre « bibles » de la personne CP permettent de témoigner de la qualité de la formation. Appelées *composantes* dans le système d'assurance de la qualité de la formation collégiale, elles font état de plusieurs critères qui relèvent de l'équité.

Dans la PIEA, la prépondérance de l'équité comme valeur est partagée avec celle de la justice et se manifeste principalement dans son exercice. L'équité y est définie comme l'équivalence de l'évaluation d'une personne à une autre, d'un groupe à un autre ou d'une situation à une autre, et comme la capacité de l'évaluation à mesurer adéquatement l'atteinte des compétences en concordance avec la note obtenue par l'étudiante ou l'étudiant.

Aucune référence explicite de l'équité n'est faite dans la PIEP. C'est donc sur la base de la définition précédente qu'il m'a été possible d'identifier les quatre critères de l'éthique professionnelle de la personne CP dans l'exercice de sa profession, soit le critère de cohérence, de qualité, de disponibilité des ressources et d'efficacité.

Le critère de cohérence correspond à la capacité des activités d'enseignement-apprentissage à mesurer adéquatement l'atteinte d'une compétence, comme l'indique cet extrait de la CEEC (2020) :

les exigences propres à chaque activité d'apprentissage (cours, laboratoires, travaux personnels) sont établies de façon claire et réaliste et elles correspondent aux niveaux auxquels les compétences doivent être maîtrisées au collégial; ces exigences sont fidèlement reflétées dans les plans de cours ainsi que dans le calcul des unités et la pondération. (p. 25)

Le critère de qualité d'un programme renvoie, entre autres, à la valeur des méthodes pédagogiques et à la capacité des personnes enseignantes à s'ajuster à l'hétérogénéité de la population étudiante en fonction de leurs besoins. Le critère de disponibilité des ressources (humaines, matérielles ou financières) relève de leur accessibilité pour l'ensemble de la population étudiante, un concept cher à la pédagogie inclusive. Enfin, le critère d'efficacité met l'accent sur l'égalité des chances de réussite et sur la diplomation dans des délais raisonnables.

Selon les composantes de la CEEC (2020, 2021, 2023), les mêmes critères d'équité à l'endroit de la population étudiante se retrouvent dans le plan stratégique. Ces critères incitent les personnes enseignantes à déployer les efforts nécessaires pour favoriser l'accessibilité, l'inclusion, la participation à la vie pédagogique, sportive et culturelle du collège ainsi que la diplomation ou la réussite éducative au terme de leur parcours.

Cette omniprésence implicite de l'équité dans les documents traitant de la qualité de l'enseignement et de l'évaluation dans les collèges a une incidence directe sur l'éthique professionnelle des personnes CP. Ces dernières participent d'ailleurs souvent à la rédaction des audits de qualité de leur collège. Ayant moi-même pris part à cet exercice à deux reprises dans ma carrière (en 2010 et en 2021), j'ai pu veiller à l'atteinte de l'équité au sein de mon collège et, par ricochet, dans la formation collégiale et de la communauté enseignante à travers l'élaboration collaborative de documents pédagogiques.

À la lumière des critères identifiés d'équité dans la formation collégiale, je constate que les personnes CP participent à la fois à l'élaboration des programmes et à leur évaluation continue. Comme le montrent les rapports d'audits d'assurance de la qualité des programmes de la CEEC (2020, 2021, 2023), les personnes CP travaillent en étroite collaboration avec le personnel enseignant pour développer des outils qui favorisent l'équité. Ces outils tiennent compte, entre autres, des profils de sortie des personnes diplômées, des cheminement possibles dans un même programme, du choix des contenus et des critères d'évaluation adaptés à divers contextes d'apprentissages ainsi que de la présence de mesures inclusives dans les plans de cours.

L'équité doit désormais se transposer dans la pédagogie : « on retrouve ici le principe d'équité qui se concrétise par l'offre d'un traitement différencié qui tient compte des particularités de chacun et qui, donc, ne s'applique pas de la même façon pour tous » (Conseil supérieur de l'éducation, 2016; cité dans Doutreloux, 2019, p. 24).

LA PRATIQUE DE L'ÉQUITÉ DANS L'INTERACTION PROFESSIONNELLE

À l'image du triangle didactique, les personnes CP développent et cultivent l'équité dans leur relation avec le

personnel enseignant et les membres de la direction des études. J'aborderai ces deux types d'interaction professionnelle l'un à la suite de l'autre.

L'interaction professionnelle avec le personnel enseignant

Dans le cadre des interactions professionnelles entre les personnes CP et le personnel enseignant, l'équité peut être examinée selon une approche conséquentialiste, pour évaluer la moralité d'une action en fonction de ses conséquences, et déontologique, pour guider les actions en fonction de principes et de règles. D'un point de vue conséquentialiste, l'éthique professionnelle rejette toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap ou le statut social. Sur le plan déontologique, et selon le principe catégorique de Kant, l'éthique professionnelle sollicite la capacité des personnes CP à agir de telle sorte que le principe de son action puisse être érigé en loi universelle auprès des personnes enseignantes. Il est ici possible de faire le parallèle avec les concepts d'exemplarité, de réciprocité et d'universalité des actes professionnels (Legault, 1999) que posent les personnes CP envers le personnel enseignant.

Le *Plan stratégique 2023-2027* vise à promouvoir l'égalité des chances dans un milieu plus inclusif (Ministère de l'Éducation, 2023). Ce plan s'articule autour d'objectifs clés comme la participation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées et l'accès équitable aux structures décisionnelles. Le *Plan d'action gouvernementale pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023* (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2017) vise plus particulièrement les groupes les plus vulnérables et propose des mesures concrètes pour réduire les obstacles à l'emploi, améliorer l'accès aux services de soutien et les renforcer, favoriser l'intégration des personnes immigrantes, etc. La féminisation de la profession de CP et le rajeunissement des effectifs (Houle et Pratte, 2007) illustrent bien la nécessité d'intégrer une approche inclusive et équitable dans tous les secteurs.

Dans le cadre de leurs fonctions, les personnes CP doivent accompagner une population enseignante diversifiée. Elles les aident à résoudre les problèmes du quotidien et s'assurent que les enseignantes et les enseignants bénéficient des formations et des ressources nécessaires pour promouvoir l'équité et l'inclusion dans leur salle de classe. Il est du devoir des personnes CP de se former et de se tenir informées des nouvelles pratiques et des retombées de la recherche. Leur rôle exige une distribution équitable du temps d'accompagnement ainsi qu'une connaissance fine et juste de la situation particulière de chaque personne enseignante afin d'éviter tout jugement professionnel trop hâtif. Dans leurs communications, elles doivent faire preuve de clarté, d'honnêteté et de transparence. Il leur

faut également dépasser leurs propres biais socioculturels et académiques, conscients ou inconscients, pour que leurs gestes professionnels soient équitables. Comme le soulignent Houle et Pratte (2007), les personnes CP doivent : « s'adapter à des équipes composées parfois d'une diversité [d'enseignantes et] d'enseignants de disciplines ou de spécialités différentes et de membres du personnel de statuts différents et même d'intérêts divergents » (p. 114). L'équité s'exprime donc à travers des actes justes et adaptés à chaque situation.

L'interaction professionnelle avec la direction

Le personnel enseignant doit avoir un accès équitable aux ressources et aux opportunités pédagogiques, ce qui nécessite une collaboration active entre les personnes CP et la direction des études.

Le partenariat entre les collègues et le Secteur Performa de l'Université de Sherbrooke garantit une accessibilité équitable au perfectionnement pédagogique. L'équité réside ici dans l'offre de formation de Performa. Les programmes sont adaptés à la diversité de personnes apprenantes, qu'elles débutent dans la profession ou enseignent depuis plusieurs années. On y propose des parcours personnalisés, à temps plein ou à temps partiel, et des programmes gigognes aux modalités d'enseignement variées (à distance ou en présentiel, synchrone ou asynchrone, en mode tutoral ou en groupe, etc.). En parcours libre, les personnes inscrites ont la possibilité de choisir leurs cours, alors qu'en mode tutoral, elles peuvent suivre un cours conçu sur mesure par des personnes chargées de cours. Enfin, le développement de la formation non créditée permet de rejoindre celles qui n'entrevoient pas leur développement professionnel par une formation universitaire menant à l'obtention d'un diplôme. C'est cette grande flexibilité qui permet au Secteur Performa de répondre aux besoins des personnes enseignantes et de les soutenir dans leurs démarches de résolution de problèmes.

Dans l'interaction professionnelle avec la direction des études, l'équité se manifeste par la capacité des personnes CP à s'adapter à la diversité des besoins du personnel cadre. Pour ce faire, elles doivent avoir l'occasion, d'une part, d'étendre leurs champs d'expertise et de se former de manière continue et, d'autre part, de persévérer dans leur perfectionnement professionnel. La gamme d'expertises peut s'étendre dans les différentes catégories d'action ou d'intervention élaborées par Houle et Pratte (2007) :

- Développer une expertise en pédagogie
- Agir comme [personne consultante] en pédagogie
- Mettre des ressources pédagogiques au service du milieu
- Contribuer au développement de la pédagogie, du domaine
- Intervenir concernant l'accueil et l'insertion des [nouvelles personnes enseignantes]
- Intervenir concernant le perfectionnement pédagogique et disciplinaire des [personnes enseignantes] en général
- Intervenir concernant le développement des programmes d'études
- Intervenir concernant le développement d'autres dossiers spécifiques à mon service
- Agir comme [leadeuse et leadeur] pédagogique
- Contribuer au développement institutionnel
- Contribuer au développement du réseau collégial
- Contribuer au développement du réseau de l'éducation. (p. 214)

Sans verser dans l'encyclopédisme individuel, les personnes CP doivent, tel le couteau suisse du conseil pédagogique, être en mesure de répondre efficacement aux différents besoins émis par la direction des études.

CONCLUSION

L'équité constitue la pierre angulaire de l'éthique professionnelle des personnes CP et se manifeste dans tous les aspects de leurs fonctions. Les politiques et les plans traitant de la qualité de l'enseignement et de l'évaluation dans les collèges en font la promotion, de manière explicite ou implicite. De l'élaboration des programmes à l'évaluation des apprentissages, en passant par l'interaction avec le personnel enseignant et la direction des études, les personnes CP s'engagent à créer un environnement d'apprentissage inclusif et accessible à toute la population étudiante.

Que ce soit dans leurs interactions avec le personnel enseignant ou avec la direction des études, les personnes CP adoptent une posture de soutien et d'accompagnement individualisé. Au personnel enseignant, elles offrent des conseils et des ressources adaptés à leurs niveaux d'expériences et besoins variés. La collaboration avec la direction s'inscrit également dans une démarche d'équité, alors que les personnes CP sont appelées à participer activement à l'élaboration de politiques et de procédures qui garantissent un traitement juste et équitable pour l'ensemble du personnel et de la population étudiante.

L'analyse de contenu des documents officiels et la prise en compte de la diversité de la clientèle m'amènent à affirmer ceci : l'équité est une valeur essentielle dans le travail des personnes CP. Il serait intéressant de vérifier si ma conclusion s'avère partagée par ces dernières. Comment? En allant plus loin que la simple identification des valeurs communes. Est-ce que l'équité se situe, selon le point de vue des personnes CP elles-mêmes, parmi les valeurs prioritaires? Si tel est le cas, est-ce que l'équité peut être considérée comme un indicateur d'un haut niveau de développement du jugement éthique? Voilà quelques-unes des questions que je me propose d'explorer dans un avenir proche.



À propos de l'auteur

Francis Djibo est conseiller pédagogique à la recherche et répondant local Performa au cégep de Rivière-du-Loup. Il détient une maîtrise en didactique de l'éducation morale et un doctorat en psychopédagogie. Très impliqué, il est membre, entre autres, du Collectif de développement de la recherche et de transfert des connaissances du Secteur Performa, de l'Association pour le développement de la mesure et de l'évaluation en éducation (ADMEE) et de l'Association pour la recherche au collégial (ARC).

Références

- Commission d'évaluation de l'enseignement collégial. (2020). *Évaluation des politiques institutionnelles d'évaluation des programmes d'études. Cadre de référence* (3^e éd.). Gouvernement du Québec. https://www.ceec.gouv.qc.ca/documents/2020/06/pep_cadre-reference_3eedition.pdf
- Commission d'évaluation de l'enseignement collégial. (2021). *Évaluation des politiques institutionnelles d'évaluation des apprentissages. Cadre de référence* (3^e éd.). Gouvernement du Québec. <https://www.ceec.gouv.qc.ca/documents/2021/06/evaluation-des-politiques-institutionnelles-devaluation-des-apprentissages-cadre-de-reference-troisieme-edition.pdf>
- Commission d'évaluation de l'enseignement collégial. (2023). *Plans institutionnels*. Gouvernement du Québec. <https://www.ceec.gouv.qc.ca/operations-devaluation/plans-institutionnels>
- Doutreloux, É. (2019). La pédagogie de l'équité. Pour favoriser l'égalité des chances. *Pédagogie collégiale*, 32(4), 22-27. <https://educ.info/xmlui/handle/11515/38030>
- Houle, H. et Pratte, M. (2007, novembre). *La fonction de conseiller pédagogique au collégial. Rapport de recherche*. Cégep de Sainte-Foy et Performa. <https://educ.info/xmlui/bitstream/handle/11515/29672/786746-houle-pratte-fonctions-conseillers-pedagogiques-performa-2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Legault, G. A. (1999). *Professionalisme et délibération éthique. Manuel d'aide à la décision responsable*. Les Presses de l'Université du Québec.
- Ministère de l'Éducation. (2023). *Plan stratégique 2023-2027*. Gouvernement du Québec. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/plan-strategique/plan-strategique-MEQ-2023-2027.pdf>
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2017). *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023. Un revenu de base pour une société plus juste*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/plan-strategique/PLA_inclusion-economique_2017-2023.pdf
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 929-968. <https://doi.org/10.3917/rfs.474.0929>