

DIRECTIVE VISANT À PRÉVENIR ET À GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS entre un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant qui est son enfant ou qui habite sous le même toit

1. Objectifs

En établissant la présente directive, les objectifs du Cégep de Sherbrooke sont les suivants :

- éviter les situations de conflit d'intérêts réels, potentiels ou apparents dans les relations pédagogiques impliquant un membre du personnel et son enfant ou une personne habitant sous le même toit;
- faciliter toute discussion entre membres du personnel en ce qui a trait à l'encadrement des étudiantes et des étudiants;
- préciser les mesures de déclaration, de prévention et de gestion de ces relations pédagogiques;
- définir clairement les rôles et les responsabilités des membres de la communauté collégiale.

2. Champ d'application

La présente directive s'applique à toutes les relations pédagogiques, d'aide ou d'autorité qui concernent un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant qui est son enfant ou qui habite sous le même toit et qui ont lieu dans le cadre de cours ou de services offerts par le Cégep de Sherbrooke.

3. Définitions

Relation pédagogique : La relation pédagogique désigne toute relation qui a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire¹. Cette définition inclut notamment les relations entre une étudiante ou un étudiant et une de ses enseignantes ou un de ses enseignants, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenante ou l'apprenant : moniteur ou monitrice, responsable de l'encadrement, tuteur ou tutrice, technicien ou technicienne en travaux pratiques, entraîneur ou entraîneuse, etc. La relation pédagogique ne se limite pas aux périodes où il y a enseignement ni au territoire du campus du Cégep.

Relation d'autorité : La relation d'autorité existe entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents dans l'organisation. Elle peut désigner, notamment, une relation par laquelle la fonction de l'un des deux individus est susceptible d'affecter le lien d'emploi ou le cheminement scolaire, professionnel ou sportif de l'autre individu. Elle peut comprendre, entre autres, les relations entre un supérieur immédiat et une ou un membre de son équipe ainsi que les relations entre une ou un membre de la communauté étudiante et une de ses enseignantes ou un de ses enseignants,

¹ MARSOLLIER Christophe, *Créer une véritable relation pédagogique*, 2004.

une de ses entraîneuses ou un de ses entraîneurs ou une de ses superviseuses ou un de ses superviseurs de stages.

Relation d'aide : La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleuses et travailleurs sociaux, les conseillers et conseillères de même que les techniciennes et techniciens aux services adaptés, les conseillers et conseillères d'orientation, les aides pédagogiques individuels ou les intervenants et intervenantes de milieu.

Conflit d'intérêts : Une personne se trouve en situation de conflit d'intérêts lorsqu'elle exerce une fonction qui lui fournit la possibilité de favoriser l'intérêt de son enfant ou d'une personne qui habite sous le même toit de façon irrégulière (référence : Loi sur les conflits d'intérêts, L.C. 2006, ch. 9, art. 2).

4. Principes généraux de la directive

- Il faut tout mettre en œuvre afin d'éviter les relations pédagogiques donnant lieu à une situation de conflit d'intérêts entre un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant qui est son enfant ou qui habite sous le même toit.
- Dans les cas où une telle situation est inévitable, les mesures de gestion énoncées dans la section 5.3 « Mesures de gestion d'une relation pédagogique donnant lieu à une situation de conflit d'intérêts entre une enseignante ou un enseignant et une étudiante ou un étudiant qui est son enfant ou qui habite sous le même toit » doivent, dans la mesure du possible, être mises en place.
- Dans le choix des mesures de prévention ou de gestion, le Cégep s'engage à prioriser celles ayant le moins de conséquences négatives sur le cheminement scolaire de la personne étudiante. Les mesures mises en place devront aussi prévenir le plus possible les conséquences négatives sur les membres du personnel.

5. Mesures d'application de la directive

5.1. Déclaration d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité donnant lieu à une situation de conflit d'intérêts entre un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant qui est son enfant ou qui habite sous le même toit

- Dès qu'il y a une possibilité qu'un membre du personnel se retrouve impliqué dans une telle relation, ce dernier ou cette dernière doit déclarer la situation dans les plus brefs délais :
 - Les membres du personnel enseignant doivent en informer leur coordination départementale et leur direction de secteur. Dans la mesure du possible, les membres du personnel enseignant doivent faire cette déclaration à leur coordination départementale avant l'élaboration du projet de répartition des tâches par les départements. Pour les responsables de l'encadrement, la coordination de programme doit aussi en être informée.
 - Les autres membres du personnel doivent en informer leur supérieure immédiate ou leur supérieur immédiat.

5.2. Mesures de prévention d'une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité donnant lieu à une situation de conflit d'intérêts entre un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant qui est son enfant ou qui habite sous le même toit.

Dans les cas où une telle situation est inévitable, les mesures de gestion énoncées à la section 5.3 de la présente directive doivent être mises en place, dans la mesure du possible.

5.2.1. Pour les enseignantes et les enseignants :

- Si la situation est déclarée **avant l'élaboration des tâches**, le département doit mettre en place des mesures permettant d'éviter la relation pédagogique en question :
 - dans le cas où le même cours est donné par d'autres enseignantes ou enseignants, en avisant le Service de l'organisation scolaire, du registrariat et de l'aide pédagogique afin que l'étudiante ou l'étudiant concerné soit placé dans le groupe d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant;
 - dans le cas où il n'y a qu'une enseignante ou un enseignant qui donne le cours, en attribuant le cours à une ou à un autre collègue volontaire, lorsque c'est possible. Si l'échange de cours soulève un enjeu quant à une règle départementale de répartition des tâches, il est suggéré d'assouplir ponctuellement cette règle en permettant, par exemple, que l'enseignante ou l'enseignant qui cède sa priorité pour éviter une situation problématique puisse la conserver pour les sessions suivantes si elle ou il le désire.
- Si la situation est déclarée **après l'élaboration des tâches et avant le début de la semaine 1** :
 - La coordination départementale contacte le Service de l'organisation scolaire, du registrariat et de l'aide pédagogique pour évaluer la possibilité de déplacer l'élève dans une autre groupe ou d'échanger un cours entre collègues volontaires, tout en respectant la convention collective.

5.2.2. Pour les membres du personnel offrant des services de soutien (par exemple, les aides pédagogiques individuelles et les responsables de l'encadrement) :

- le dossier de l'étudiante ou de l'étudiant concerné doit être transféré à une ou un collègue;
- lorsqu'il s'agit d'une ou d'un responsable de l'encadrement, la coordination du programme doit transmettre aux enseignantes et aux enseignants de l'étudiante ou de l'étudiant, ainsi qu'à son aide pédagogique individuelle, le nom de la personne qui assumera cette tâche pour l'étudiante ou l'étudiant concerné.

5.2.3. Pour les techniciennes et les techniciens en travaux pratiques :

- le département doit lui attribuer un autre groupe;
- si ce n'est pas possible et qu'il est prévu que la technicienne ou le technicien participe aux évaluations, un autre membre du personnel (enseignante ou enseignant, technicienne ou technicien) doit être chargé de faire l'évaluation des travaux pratiques ou des laboratoires de l'étudiante ou l'étudiant concerné.

5.3. Mesures de gestion d'une relation pédagogique donnant lieu à une situation de conflit d'intérêts entre une enseignante ou un enseignant et une étudiante ou un étudiant qui est son enfant ou qui habite sous le même toit

5.3.1. Il peut arriver qu'il soit impossible d'attribuer le cours à une autre enseignante ou à un autre enseignant. C'est le cas, par exemple :

- lorsqu'aucune ou aucun des collègues qui ont une tâche au moment de l'adoption du projet de tâches ne se sent apte à donner le cours;
- lorsque le département considère qu'un groupe serait ou se sentirait sérieusement lésé par rapport aux autres groupes de la même session ou des sessions précédentes ou suivantes si on lui attribuait une autre enseignante ou un autre enseignant;
- lorsque le département considère que le ou les changements de cours imposés à l'enseignante ou à l'enseignant concerné alourdissent sa tâche de façon trop importante;
- lorsqu'une enseignante ou un enseignant précaire obtient une tâche en cours de session.

5.3.2. Ainsi, si la relation pédagogique donnant lieu à une situation de conflit d'intérêts ne peut être évitée, les mesures suivantes doivent être mises en place :

- a. Le département doit adopter une résolution départementale qui affirme qu'il est impossible d'éviter que l'enseignante ou l'enseignant enseigne à une étudiante ou à un étudiant qui est son enfant ou qui habite sous le même toit et doit transmettre cette résolution dûment adoptée à la direction de son secteur.
- b. La directrice ou le directeur de secteur qui a reçu la résolution départementale doit en informer les personnes suivantes :
 - la ou le responsable de l'encadrement du programme concerné;
 - l'aide pédagogique individuelle de l'étudiante ou de l'étudiant.
- c. Le département, en collaboration avec l'enseignante ou l'enseignant et la direction de secteur, définit et met en place les mesures nécessaires pour maintenir l'équité et l'impartialité dans la relation entre l'enseignante ou l'enseignant et son groupe. Lorsque possible, le département doit nommer une ou un collègue qui aura pour rôle de valider l'évaluation des travaux de l'étudiante ou de l'étudiant concerné par la mesure.
- d. Avant le début de la session, la direction de secteur doit rencontrer l'étudiante ou l'étudiant concerné. Les objectifs de cette rencontre sont les suivants :
 - l'informer que le reste du groupe sera avisé de la situation, mais que son identité ne sera pas dévoilée;
 - lui expliquer les mesures de gestion mises en place;
 - lui rappeler que les mesures d'aide et d'encadrement dans ce cours devront être les mêmes pour elle ou lui que pour les autres étudiantes et étudiants (moyens et moments de communication et de rencontres, etc.).
- e. Dès le début de la session, la direction de secteur communique par messagerie interne (MIO) avec les élèves du groupe concerné pour nommer la situation

pédagogique donnant lieu à une situation de conflit d'intérêts sans identifier l'étudiante ou l'étudiant concerné, pour expliquer les mesures de gestion mises en place et pour inviter celles et ceux qui auraient des questions à communiquer avec elle. Une lettre type doit être utilisée pour transmettre ces informations.

6. Traitement d'une plainte formelle

Une personne qui constate un manquement au regard de l'un des éléments de la présente directive peut porter plainte auprès du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate du membre du personnel impliqué dans la situation pédagogique, d'aide ou d'autorité. Une personne peut porter plainte en tout temps, sans effectuer aucune autre démarche préalable.