



EN MOUVEMENT

ARGUMENTAIRE

LES IMPACTS DE LA LOI 88

SUR LES ÉTABLISSEMENTS ET LE PERSONNEL SCOLAIRES

FIXATION D'OBJECTIFS DIFFICILEMENT RÉALISABLES...

PEU IMPORTE QUE LES RÉSULTATS
DES ÉLÈVES AUX ÉPREUVES MINISTÉRIELLES
SOIENT EXCELLENTS, MOYENS
OU INSUFFISANTS...

... IL FAUT QUE L'ANNÉE
PROCHAINE ILS SOIENT TOUS
AMÉLIORÉS DE
20 % !



LA CONVENTION DE GESTION ET DE RÉUSSITE ÉDUCATIVE (CGRE)

Voici des argumentaires pour vous aider lors des discussions avec la direction concernant la convention de gestion et de réussite éducative.

Argumentaire #1

Le contenu de la CGRE

- Q1 :** Qu'est-ce qu'une convention de gestion et de réussite éducative ? À quoi sert-elle ?
- R1 :** C'est **un contrat convenu chaque année entre la commission scolaire et la direction d'un établissement** dans lequel la direction s'engage à contribuer à l'atteinte des buts fixés par la ministre de l'Éducation pour la commission scolaire à l'égard de la réussite des élèves (diplomation, français, EHDA, violence, formation professionnelle).
- Q2 :** Comment le personnel est-il impliqué dans l'élaboration de la CGRE ?
- R2 :** **Toutes les catégories de personnel doivent être** consultées par la direction. Il est à noter que la consultation porte sur un projet de CGRE. Par la suite, c'est le conseil d'établissement qui doit approuver le projet de CGRE proposé par la direction.
- Q3 :** Que faire si le conseil d'établissement approuve le projet de la direction malgré le fait que nous soyons en désaccord ?
- R3 :** Dans ce cas, il est important **d'exprimer ses objections et même sa dissidence par écrit** et de la transmettre à tous les membres du CÉ. Votre syndicat peut vous suggérer un modèle de dissidence adapté.
- Q4 :** Que se passe-t-il si la direction n'atteint pas les objectifs fixés dans la CGRE ?
- R4 :** La direction de l'établissement devra se justifier auprès de la commission scolaire et ajuster le tir dans la prochaine CGRE.
Comme les facteurs influençant la réussite sont hors du contrôle de tous les intervenants (personnel ou direction), cela milite en faveur du retrait des cibles chiffrées pour les remplacer par l'ajout des moyens appropriés.

Argumentaire #2

Les cibles chiffrées

- Q1 :** D'où viennent les cibles proposées ? Pourquoi apparaissent-elles dans la convention de partenariat et dans le projet de convention (CGRE) ?
- R1 :** À l'origine, **ce sont les cibles fixées par la ministre** de l'Éducation sur la base de statistiques de son ministère et incluses dans les conventions de partenariat comme

cibles à atteindre. Toutefois, plusieurs de ces chiffres ont été révisés à la baisse par le ministère ou les commissions scolaires au cours des derniers mois, ce qui laisse planer un doute sur leur pertinence. On peut donc faire dire n'importe quoi aux statistiques et c'est une autre bonne raison pour s'en méfier.

Q2 : Quel engagement le ministère de l'Éducation prend-il de son côté pour soutenir l'atteinte des cibles qu'il propose ?

R2 : **Aucun.** Et cela est explicitement inscrit dans la section « Engagement des parties » dans la convention de partenariat convenue avec la commission scolaire. On y lit : « Considérant que la signature de la convention de partenariat n'a pas pour objectif d'ajouter ni de diminuer les ressources financières allouées à la commission scolaire conformément aux règles budgétaires ».

Q3 : Est-il obligatoire que la CGRE contienne de telles cibles chiffrées ?

R3 : **Non.** La Loi sur l'instruction publique ne prévoit pas que ces cibles fassent partie de la CGRE. Par contre, la loi exige que cette convention soit centrée sur les ressources et les mesures de soutien et d'accompagnement nécessaires à améliorer la situation des élèves. Logiquement, la convention devrait donc contenir toutes les mesures nécessaires à assurer la réussite de chaque élève.

Attention à l'imputabilité versus les cibles chiffrées si non atteint.

Q4 : Dans quelle mesure devons-nous souscrire à ces cibles chiffrées ?

R4 : Il faut **s'opposer vivement à l'inscription de cibles chiffrées** ou de pourcentages de réussite à atteindre et s'en dissocier si la direction persiste à le faire. Par exemple, on peut pertinemment remplacer ces cibles pour « améliorer le niveau de lecture des élèves » ou « améliorer les capacités de réussite ». S'il est acceptable et normal que nous nous donnions à tous les jours une obligation de moyens à l'égard de la réussite des élèves qui nous sont confiés, il est inadmissible que l'on nous impose à une obligation de résultat nous rendant imputables de leur réussite.

Argumentaire #3

Consultation et décision

Q1 : Quel est notre pouvoir d'intervention sur le contenu de la CGRE ? À quel moment et où pouvons-nous intervenir ?

R1 : Selon les nouvelles dispositions de la LIP, le personnel de l'école peut **intervenir à deux occasions** pour tenter de modifier la CGRE : 1° lors de la consultation obligatoire du personnel par la direction de l'établissement, et 2°, lors de l'approbation du projet de CGRE par le conseil d'établissement. En cas de refus d'approbation par le CÉ, le processus de consultation devrait être repris (voir Argumentaire 1 – Q3.)

Q2 : Comment pouvons-nous être assurés d'une véritable consultation de la part de la direction ?

R2 : Il faut d'abord se rappeler que l'exercice de la consultation ne consiste pas simplement à livrer de l'information ou à faire une lecture d'un projet déjà approuvé. Il y a **des étapes essentielles à respecter :**

- 1° La commission doit **fournir l'information pertinente en temps utile**. Cela signifie une information appuyée, liée directement au projet de CGRE et présentée dans un contexte favorable, sans pression quant à l'orientation ou au moment de la décision.
- 2° La commission doit **laisser au personnel un temps de réflexion raisonnable**. Cela signifie qu'il ne saurait être question d'approuver sur le champ un projet de CGRE qui contient de l'information et des objectifs impliquant tout le personnel, cela d'autant plus que toutes les catégories de personnel doivent être consultées. Un tel projet demande de procéder à des vérifications et surtout à s'assurer que la voix de chacune et de chacun sera considérée.
- 3° La commission doit **donner au personnel de toutes les catégories l'occasion de faire valoir son point de vue**. Cela signifie que le personnel doit pouvoir influencer le projet, que la direction doit accepter que son projet soit modifié pour tenir compte de l'avis du personnel.

Argumentaire #4

Imposer l'obligation de moyens

Q1 : De quelle marge de manœuvre le personnel dispose-t-il à l'égard du contenu de la CGRE ?

R1 : Au-delà de la consultation prévue, la Loi sur l'instruction publique accorde déjà au personnel enseignant **le droit de décider de l'intervention pédagogique appropriée** pour chaque élève. Ce droit confirme à lui seul la capacité d'intervention du personnel enseignant sur le contenu de la CGRE qui porte sur les pratiques pédagogiques. La direction ne peut donc pas imposer ses pratiques pédagogiques. C'est éminemment de notre autonomie professionnelle qu'il s'agit.

Note : En cas de difficulté, communiquez avec Francine Lussier ou Valérie Doyon pour obtenir l'appui et le soutien nécessaire.