

ARGUMENTAIRE

Pour contrer les cibles qui pourraient être incluses dans le projet éducatif, le plan de réussite et dans la convention de gestion et de la réussite éducative

Dans le suivi du dossier sur la loi 88, nous vous transmettons une information concernant les objectifs mesurables qui pourraient apparaître dans la convention de gestion et de la réussite éducative. Pour contrer les cibles qui seront avancées par les directions d'établissements, voici un petit argumentaire que nous vous proposons.

Il est bon de vous rappeler que nous vous suggérons fortement de résister aux cibles quantitatives, mais que vous devez aussi proposer des choses qui en tiennent lieu et place.

Ce qui sera le plus difficile à contrer en ce qui concerne la convention de gestion, ce sera le fait que les directions d'établissements diront qu'elles n'ont pas le choix de mettre des objectifs mesurables (des cibles dans leur esprit) dans la convention de gestion et elles ont raison. La convention de partenariat et le plan stratégique de la commission scolaire les obligeront à mettre des cibles dans la convention de gestion.

La direction pourrait aussi vous dire qu'elle sera en mesure de justifier pourquoi les objectifs quantitatifs n'ont pas été atteints si cela arrivait. Vous pourriez alors lui demander ce qu'elle fera pour vous « lorsqu'elle n'aura pas le choix » d'imposer des mesures répressives ou correctives imposées par la loi 88 selon l'article 459.4?

Alors, que faire?

Une seule chose : il faut les aider à se fixer des objectifs mesurables sans se fixer des cibles. Comment faire? Voici un exemple :

La direction d'abord

La direction veut une augmentation de 3% de la réussite des élèves en français au cours de l'année scolaire (c'est un objectif mesurable qui prend la forme d'une cible à atteindre). Ça, c'est ce que la direction veut (un objectif mesurable) et c'est ce qu'elle devra inclure dans la convention de gestion. Mais, on ne veut pas de ces cibles (voilà pour la résistance). Alors, on va aider la direction à obtenir ce qu'elle veut, mais en s'y prenant autrement.

Maintenant, à nous (le personnel) de proposer

- 1- On dit à la direction qu'on va se fixer un objectif d'augmentation de la réussite des élèves en français pendant l'année scolaire (**on a l'objectif** : augmenter la réussite).
- 2- Ensuite, on dit qu'on va mettre en œuvre tous les moyens disponibles pour atteindre cet objectif. Libellé possible : « Dans la prochaine année, le personnel mettra en œuvre tous les moyens à sa disposition pour favoriser l'augmentation de la réussite des élèves en français ».
- 3- Finalement, on va prendre une mesure en début d'année (plus précisément les données de l'année précédente qui devraient être disponibles) et une autre en fin d'année et l'on va comparer les résultats (**on a la mesure** : temps 1 – temps 2 = résultat).

Comme on peut le constater, on s'est fixé un objectif mesurable sans jamais parler de cibles. De cette façon, on a ce qu'on veut et la direction a ce qu'elle veut. Tout le monde devrait en sortir gagnant.

Dans les deux cas, on rencontre l'exigence du MELS et de la commission scolaire de fixer des objectifs mesurables dans la convention de gestion, sauf que dans la proposition du personnel, on n'a pas fixé de cibles et l'on s'oriente en fonction d'une obligation de moyens et non en fonction d'une obligation de résultat.