

La convention de gestion et de réussite éducative

En un coup d'œil



Une nouveauté inscrite dans la Loi sur l'instruction publique

Depuis octobre 2008, la Loi sur l'instruction publique (L.I.P.) prévoit que toutes les directions d'établissements scolaires (écoles et centres) doivent signer une convention de gestion et de réussite éducative avec la commission scolaire.

Cette convention aura des conséquences sur la gestion des établissements ainsi que sur la vie professionnelle du personnel. Elle sera en vigueur à la rentrée scolaire de septembre 2010.

Qu'est-ce que la convention de gestion et de réussite éducative ?

La convention de gestion et de réussite éducative est un contrat que la direction de l'établissement signe avec la commission scolaire.

La direction devra convenir avec la commission scolaire des mesures requises pour assurer l'atteinte des buts fixés et des objectifs mesurables prévus à une convention de partenariat conclue entre la commission scolaire et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

Par exemple, la convention de partenariat pourra contenir des buts fixés touchant la réduction de l'absentéisme chez les élèves ou une amélioration de la compréhension et de l'utilisation de la langue maternelle. La convention de gestion et de réussite éducative devra indiquer comment l'établissement contribuera à l'atteinte de ces buts fixés.

Comment le personnel s'y prendra pour rencontrer les buts fixés? Comme la convention de gestion devra tenir compte du plan de réussite de l'établissement, le

personnel pourra s'inspirer des moyens qui y sont déjà prévus.

La convention de gestion devra également indiquer les mesures de soutien et d'accompagnement ainsi que les ressources que la commission scolaire mettra à la disposition de l'établissement pour atteindre les buts fixés.

Les buts fixés à la convention de partenariat devront se traduire en objectifs mesurables dans les établissements. Il faudra être prudent sur cette question afin de ne pas s'emprisonner dans une obligation de résultats (voir l'encart plus loin).

La convention de gestion, le projet éducatif et le plan de réussite

La convention de gestion et de réussite éducative ne remplace pas le projet éducatif de l'établissement (les orientations dans le cas d'un centre) ni son plan de réussite.

Toutefois, le projet éducatif et le plan de réussite devront dorénavant tenir compte des buts fixés et des objectifs mesurables prévus au plan stratégique de la commission scolaire.

Le personnel est-il concerné par la convention de gestion ?

Le personnel de l'établissement sera consulté par la direction sur la convention de gestion et de réussite éducative.

La commission scolaire et la direction détermineront les modes de consultation du personnel. On peut penser qu'ils seront les mêmes que pour les autres consultations pour lesquels le personnel est interpellé comme, par exemple, les besoins de l'école.



Il est important de noter que le personnel est consulté par la direction sur les modalités de sa participation à l'atteinte des buts fixés à la convention de partenariat et non sur la pertinence des buts fixés à cette convention.

La convention de gestion et le conseil d'établissement

Depuis la mise en place des conseils d'établissement en 1998, ces derniers ont vu leurs fonctions et leurs responsabilités augmenter sans cesse. La tendance se maintient avec les nouvelles dispositions de la Loi sur l'instruction publique.

Le changement le plus important pour le conseil d'établissement tient au fait qu'il a dorénavant à approuver un projet de convention de gestion et de réussite éducative soumis par la direction de l'établissement.

Approuver n'est pas adopter, le conseil d'établissement n'aura donc pas la possibilité d'amender le projet qui lui sera soumis. Il n'y a pas, dans les nouvelles dispositions de la loi, de mécanisme qui permettrait au conseil d'établissement de demander qu'on lui soumette un nouveau projet de convention en cas de désaccord.

Dorénavant, à la fin de chaque exercice financier, les surplus de l'école deviendront ceux de la commission scolaire. Ces surplus devront être portés au crédit de l'école pour l'exercice financier suivant lorsque la convention de gestion et de réussite éducative y pourvoit.

Il sera donc important que les représentantes et les représentants au conseil d'établissement soient vigilants sur cette question.

ENCART

COMMENT INTERPRÉTER LA NOTION D'OBJECTIF MESURABLE ?

Depuis le début des années 2000, la tendance est à tout chiffrer et à tout mesurer en éducation. Il est certes important de jauger le chemin parcouru. Encore faut-il éviter de tomber dans une obligation de résultats. Voyons un exemple.

L'école A se fixe comme but de réduire l'absentéisme. Le personnel se donne comme objectif de prendre tous les moyens dont il dispose pour atteindre le but fixé. On observe à la fin de l'année une diminution de 2 % de l'absentéisme.

L'école B se fixe comme but de réduire l'absentéisme de 2 % par année sans égard aux moyens qui sont à la disposition du personnel. On observe à la fin de l'année une diminution de 2 % de l'absentéisme.

Même si les deux écoles atteignent le même objectif mesurable, le personnel de l'école B est confronté à une obligation de résultats alors que celui de l'école A fait face à une obligation de moyens.

La différence est importante, car le personnel n'a pas le contrôle sur les ressources financières et les moyens mis à la disposition de l'établissement.

La plus grande ressource du personnel, c'est son expertise, qu'il met au jeu pour favoriser la réussite des élèves. Et cette expertise s'exprime notamment à travers les moyens dont il dispose.



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 aimerions vous transmettre une information concernant les objectifs mesurables qui apparaîtront dans la convention de gestion et de la réussite éducative. Plusieurs syndicats ont souhaité avoir un petit argumentaire pour contrer les cibles qui seront avancées par les directions d'établissements. Voici ce que nous vous proposons.

Il est bon de rappeler que dans le cadre de la formation sur la loi 88, présentement offerte dans les milieux, nous disons aux gens qu'ils doivent résister aux cibles, mais qu'ils doivent aussi de 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. 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 mettre 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 CS 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.