

LA CONVENTION DE GESTION ET DE RÉUSSITE ÉDUCATIVE (CGRE)

Argumentaire # 3

CONSULTATION ET DÉCISION

Q1 : Quelles sont les modalités de consultation du personnel prévues par la loi ?

R1 : Compte tenu des modalités déjà prévues dans la loi ou la convention collective pour d'autres sujets qui doivent être soumis à la consultation, **ce sont ces modalités qui devraient prévaloir** lors de la consultation sur la CGRE.

Q2 : Quel est notre pouvoir d'intervention sur le contenu de la CGRE ? À quel moment et où pouvons-nous intervenir ?

R2 : 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.)

Q3 : Comment pouvons-nous être assurés d'une véritable consultation de la part de la direction ?

R3 : 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.

Note : En cas de difficulté, communiquez avec votre syndicat pour obtenir l'appui et le soutien nécessaire.

Suite ⇨

MES ARGUMENTS

Dans mon établissement, la direction devrait accepter les modifications suivantes pour tenir compte de la réalité de ma classe :

1° _____
_____ ;

2° _____
_____ ;

3° _____
_____ .

Les trois règles ou étapes d'une vraie consultation, tirées de la jurisprudence dans le secteur de l'éducation. (CC P1 - Professionnelles et professionnels des commissions scolaires francophones)

À chaque fois qu'elle doit consulter (...), la commission procède selon les étapes suivantes :

- a) elle fournit à l'autre partie **l'information pertinente en temps utile** ;
- b) elle lui laisse **un temps de réflexion raisonnable** ;
- c) elle lui donne l'occasion de **faire valoir son point de vue**.