

- 7 Mobilisation étudiante pour la rémunération des stages:**
Payés, ou pas payés?
- 11 Conditions de travail:**
Pourquoi cette hausse salariale goûte-t-elle si amer?

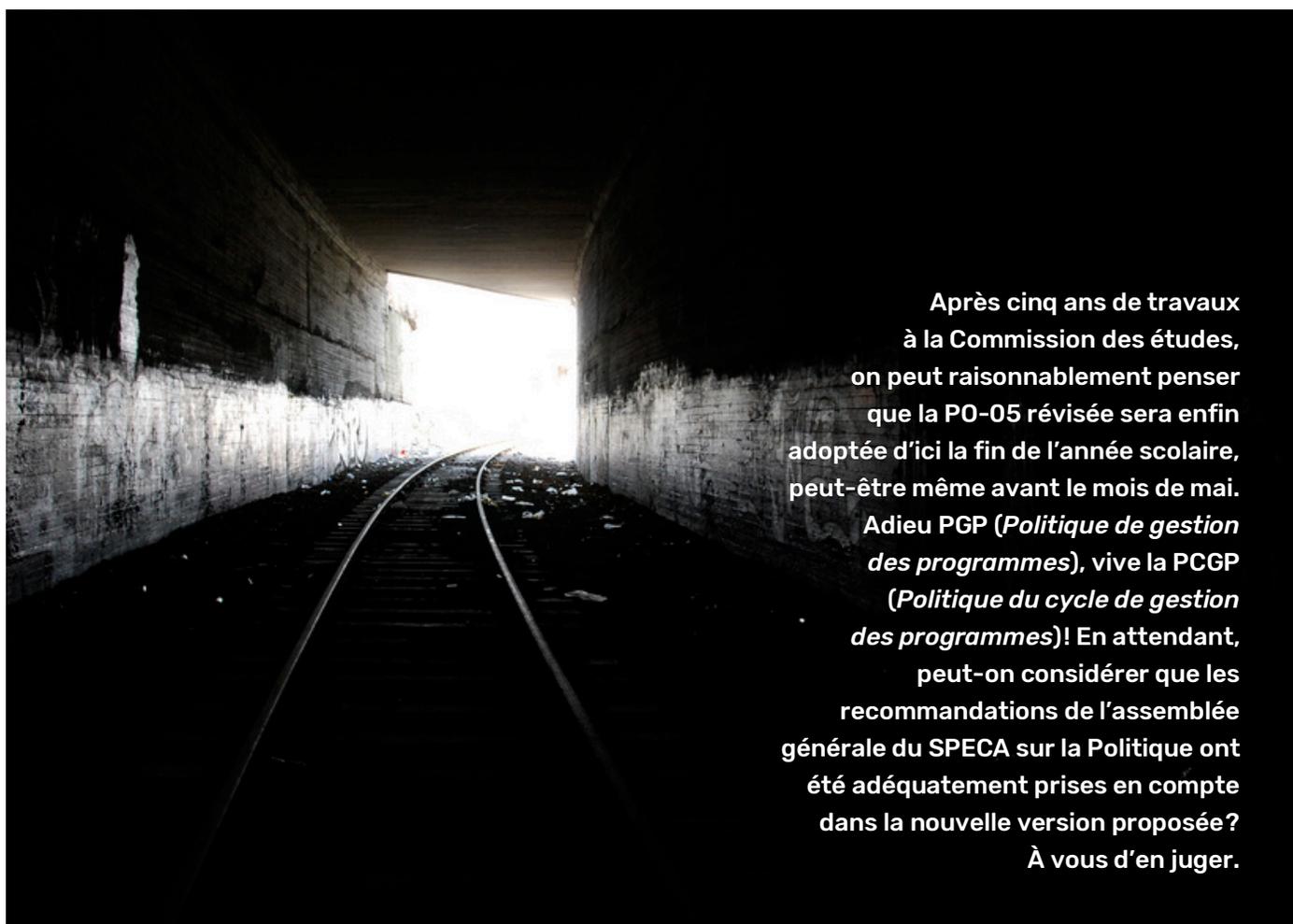
- 13 Trésorerie:** Où en est notre fonds de réserve?

RÉVISION DE LA PO-05

Enfin, la fin pour la PGP?

Par ELSA MYOTTE

Enseignante en graphisme et conseillère au SPECA



Après cinq ans de travaux à la Commission des études, on peut raisonnablement penser que la PO-05 révisée sera enfin adoptée d'ici la fin de l'année scolaire, peut-être même avant le mois de mai. Adieu PGP (*Politique de gestion des programmes*), vive la PCGP (*Politique du cycle de gestion des programmes*)! En attendant, peut-on considérer que les recommandations de l'assemblée générale du SPECA sur la Politique ont été adéquatement prises en compte dans la nouvelle version proposée? À vous d'en juger.

Cela fait déjà presque un an, le 20 mars 2018, qu'était lancée la consultation sur la première mouture complète du projet de révision de la PO-05, nommée actuellement *Politique de gestion des programmes* (PGP). Cette consultation a généré une quantité substantielle de commentaires et de recommandations de la part des départements, des services et des instances du Collège. Au cours des derniers mois, cette abondante matière première a permis au comité chargé de la révision de la Politique¹ de peaufiner son projet pour le rendre plus conforme aux attentes de l'ensemble des intervenants dans les programmes.

Voilà que le comité vient tout juste (le 12 mars, plus précisément) de déposer en Commission des études la version 2.0 de ce qu'il est maintenant convenu d'appeler la PCGP, ou *Politique du cycle de gestion des programmes*. Ce nouveau nom rend compte du retrait, dans cette révision, des éléments qui ne sont pas en lien direct avec le cycle de gestion des programmes et ses phases, tant au niveau des responsabilités que des processus. On prévoit que la Commission recommandera l'adoption du projet de politique le 2 ou le 9 avril. D'ici là, l'assemblée générale du SPECA aura l'occasion, le 21 mars prochain, d'émettre son propre avis sur celui-ci.

Pour vous aider à vous faire une tête, nous vous proposons de revisiter les recommandations que l'assemblée générale a adoptées les 19 avril et 4 octobre 2018 à l'égard de la version initiale du projet. Par le biais de ces recommandations, le SPECA mandatait les membres enseignants

«Que soient prises en compte les réalités propres à la formation générale, que les responsabilités de la Table de concertation et des disciplines de la formation générale soient revues et davantage alignées sur le mandat défini en annexe 1 de la politique actuelle et qu'aucun des travaux liés au cycle de gestion des programmes ne puissent être exigés des départements concernés si ces travaux ne font pas l'objet d'un financement adéquat (réf. : art. 5.01, 6.05, 6.09 et 7.03.3)»

– AG du 19 avril 2018

de la Commission des études pour que le projet de politique soit revu de façon à modifier certains éléments jugés problématiques. À ce sujet, nous vous invitons à relire l'article «Encore du pain sur la planche», paru dans le *SPECA-Hebdo* de mai 2018². Le présent article se veut en quelque sorte la suite (et la fin?) de ce texte, en ce qu'il présente les changements apportés par le comité au projet de politique pour prendre en considération les recommandations du SPECA.

LA FORMATION GÉNÉRALE

Dans la première version du projet, au paragraphe 5.01 sur le champ d'application de la politique, on trouvait la phrase suivante: «Aux fins de l'application de la présente Politique, la formation générale a le statut de programme.» Cette phrase, que le comité de révision de la PO-05 avait maladroitement rédigée pour rendre compte de l'autonomie propre à la formation générale à l'intérieur des programmes, a eu l'heur de semer la perplexité chez nos collègues des disciplines de la formation générale. Ceux-ci se sont légitimement demandé comment tous les processus de gestion de programme décrits dans la PCGP pouvaient bien s'appliquer à leurs cours, d'autant plus qu'ils ne bénéficient pas d'allocations pour le suivi des programmes. Le comité a donc remplacé la phrase problématique par celle-ci: «Tout en faisant partie intégrante des programmes, les cours de la formation générale et complémentaire sont soumis à des règles générales d'organisation adoptées en CÉ et à un cycle

1. Les membres de ce sous-comité de la Commission des études sont Brigitte Gauthier Perron, directrice adjointe, Suzanne Filteau, conseillère pédagogique, et les enseignants Alain Forget, Caroline Proulx et moi-même.

2. http://speca.info/images/speca/Hebdo_AC/SPECA_HEBDO_17_18/SPECA-HEBDO_VOL-38-NO-5.pdf

de gestion qui leur sont propres. » Ces règles générales d'organisation existent déjà; elles sont présentées dans le *Cahier de la formation générale* produit à l'hiver 2016 par la Table de concertation de la formation générale (TCFG).

Avant de réviser les responsabilités attribuées aux disciplines de la formation générale et à la TCFG, le comité a pris soin d'ajouter à l'article 2.00 une définition de la *discipline de formation générale* (de même que du *département maître d'œuvre* et de la *discipline contributive*, d'ailleurs) pour éviter toute confusion. La discipline de formation générale est définie ainsi: «Discipline responsable de cours de la formation générale commune et propre (Anglais, Éducation physique, Français et Philosophie) ou de la formation complémentaire. »

En ce qui concerne les responsabilités des disciplines de formation générale, la modification la plus importante touche l'alinéa 6.05.3, soit «de planifier, d'élaborer et d'approuver les descriptifs des cours dont elle est responsable, les travaux de suivi en continu de ces cours et les projets de modifications aux descriptifs, en collaboration avec tous les intervenants concernés ». Comme les disciplines de formation générale ne disposent pas de ressources pour effectuer un suivi en continu de leurs cours, ce texte s'est allégé pour devenir «d'élaborer, de modifier et d'approuver les descriptifs des cours dont elle est responsable dans le respect du cadre de référence défini par la CÉ ». Pour la même raison, dans les responsabilités de la TCFG, l'alinéa 6.09.5 qui stipule «de collaborer avec les disciplines de la formation générale à la réalisation de leurs travaux de suivi en continu » a tout simplement été retiré.

Pour ce qui est du mandat de la TCFG, qui se trouve actuellement en annexe 1 de la PO-05 en vigueur, le comité considère qu'il excède les limites de la PCGP. En effet, pour remplir certains volets de ce mandat, la TCFG organise par exemple des événements thématiques (salons littéraires, Semaine de la philosophie, etc.), anime un kiosque de la formation générale lors de journées portes ouvertes ou produit le *Petit rédac*, autant d'activités qui ne relèvent pas du cycle de gestion des programmes. C'est pourquoi le comité recommande que la TCFG actualise le document *Table de concertation de la formation générale du Collège Ahuntsic*, publié en avril 1998, dans lequel on retrouvait notamment son objectif, son mandat et sa composition. En attendant la révision de ce document, la PCGP conservera les informations quant à l'objectif et la composition de la TCFG, à l'alinéa 7.03.3.

LE COMITÉ TECHNIQUE SUR LA TÂCHE

Comme demandé par la Commission des études et par le SPECA, le Comité technique sur la tâche (CTT) a fait son apparition dans la PCGP pour souligner son rôle essentiel dans la prévention de problèmes de tâche liés à la grille de cours. Il est d'abord mentionné à l'alinéa 6.11.14, qui concerne la responsabilité de la Direction des études «d'analyser les impacts des projets de programmes et des projets de modifications de programmes au plan des ressources humaines, matérielles et financières », auquel le comité de révision de la PO-05 a ajouté «et de recourir au comité technique sur la tâche pour l'analyse des simulations de grilles de cours ».

On retrouve à nouveau le CTT à 7.04.1.3.2, qui traite de l'élaboration du projet de programme-grille : «À la suite de la sélection des projets de contribution, le comité de base élabore le projet de programme-grille en consultant au besoin le comité technique sur la tâche et en s'assurant

«Que le rôle de soutien du Comité technique sur la tâche auprès des équipes de programmes relativement à l'analyse des impacts de projets de programmes et de modifications de programmes soit explicitement précisé dans la Politique (réf.: art. 6.11.14, 7.04.1.3.2, 7.06.1.1)»

- AG du 19 avril 2018

de sa faisabilité auprès de la DÉ. Celle-ci produit des simulations de la grille de cours, qui sont analysées par le comité technique sur la tâche avant la validation du projet par le comité élargi. » Puis encore à 7.04.1.3.3, sur la validation du projet de programme-grille : « Enfin, le comité des relations du travail (CRT) donne son accord au projet sur la base de l'analyse de la simulation finale réalisée par le comité technique sur la tâche. » Les mêmes formulations sont reprises à 7.06.1.1 pour témoigner du rôle du CTT dans les projets de modifications de grille de cours.

LES OUTILS DE TRAVAIL

« Que les outils, guides, gabarits, et non seulement les cadres de référence, proposés aux départements et aux disciplines dans le cadre du cycle de gestion des programmes soient systématiquement adoptés en CÉ (réf.: art. 6.12.5) »

– AG du 19 avril 2018

Dans la première version du projet de politique, une des responsabilités de la Commission des études, à l'alinéa 6.12.5, est « d'adopter les cadres de référence liés au cycle de gestion des programmes ». Selon les commentaires reçus, cet énoncé suscite un double questionnement. D'abord, c'est quoi, un cadre de référence ? Ensuite (et surtout), pourquoi la CÉ n'adopte-t-elle que les cadres de référence et pas, par exemple, le guide d'application de la Politique ou les divers outils de travail fournis aux départements par les directions adjointes aux programmes et à l'enseignement ?

Pour répondre à la première question, le comité de révision de la PO-05 a ajouté à l'article 2.00 une définition de *cadre de référence* : « Document prescrit qui regroupe l'ensemble des informations à propos d'un sujet donné. » Rappelons qu'il en existe actuellement deux, l'un sur les descriptifs de cours et l'autre sur l'épreuve synthèse de programme. Il serait possible d'en développer d'autres, par exemple sur le bilan-synthèse.

En réponse à la deuxième question (et donc à la recommandation de l'AG), le comité a remplacé le texte de l'alinéa 6.12.5 par « d'adopter tout document ou instrument prescrit, de nature pédagogique, devant être utilisé par les départements et les disciplines dans le cadre du cycle de gestion des programmes ». Cet énoncé à la fois large et circonscrit devrait permettre à la CÉ d'éviter que le diable ne se cache dans les détails de l'application de la Politique.

LA SÉLECTION DES PROJETS DE CONTRIBUTION

« Qu'une rencontre du comité élargi ait lieu au moment de la sélection des projets de contribution à la formation spécifique et qu'en l'absence de consensus, un processus de résolution de litige puisse dès lors être enclenché (réf.: art. 7.04.1.3.1) »

– AG du 19 avril 2018

Deux éléments liés à la sélection des projets de contribution à la formation spécifique, à 7.04.1.3.1, ont fait l'objet de recommandations de l'assemblée générale. Le premier, inclus dans la recommandation du 19 avril, concerne l'implication du comité élargi au moment de cette sélection et la possibilité de recourir dès lors au processus de résolution de différend en cas d'absence de consensus. Le second a pour objet les modalités entourant le principe de présence globale proportionnelle, qui ont été abondamment discutées lors de l'assemblée générale du 4 octobre dans le but d'atteindre un juste équilibre entre la défense de l'expertise disciplinaire et la flexibilité nécessaire pour adapter les programmes aux nouveaux devis ministériels. La recommandation adoptée lors de cette assemblée, incluant les changements demandés au texte initial, est présentée dans l'encadré en page 5.

À quelques retouches près, le comité a repris tel quel le texte recommandé par l'AG pour 7.04.1.3.1. L'expression *éléments de compétences du devis ministériel*, utilisée à deux reprises, est devenue *compétences du devis ministériel et de leurs éléments*, qui rend compte davantage des compétences dans leur ensemble. Aussi, pour éviter que le comité élargi soit obligé

de se rencontrer physiquement dans le cas où tous s'entendent sur la sélection, la première phrase du dernier paragraphe se lit maintenant comme suit: «Le comité élargi, incluant toutes les disciplines ayant soumis un projet de contribution, est par la suite invité à échanger avec le comité de base à propos de sa sélection.» Cette formulation ouvre la porte à un échange par voie électronique, ce qui évite d'accaparer un jeudi après-midi simplement pour constater un consensus. Par contre, dans le cas où l'on sait qu'il pourrait ne pas y avoir consensus, la rencontre a lieu et, le cas échéant, le processus de résolution de différend est enclenché par la suite.

RECOMMANDATION ADOPTÉE À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 4 OCTOBRE 2018

Considérant la discussion tenue à l'AG du 19 avril sur la présence globale proportionnelle et le dépôt de l'amendement s'y rapportant;

Considérant que la pluridisciplinarité et la reconnaissance de l'expertise disciplinaire caractérisent l'enseignement collégial et font partie des orientations de la PO-05, tant de la *Politique de gestion des programmes* actuelle que du projet de *Politique du cycle de gestion des programmes*;

Considérant la souplesse nécessaire pour adapter les programmes en fonction de l'évolution des devis ministériels et des besoins de formation des étudiants;

Considérant que la recommandation adoptée à l'AG du 19 avril à propos de la consultation sur le projet de PO-05 demande à ce qu'«une rencontre du comité élargi ait lieu au moment de la sélection des projets de contribution à la formation spécifique et qu'en l'absence de consensus, un processus de résolution de litige puisse dès lors être enclenché (réf.: art. 7.04.1.3.1)».

Il est proposé:

QUE l'assemblée générale mandate ses représentants à la Commission des études pour que soit supprimée la définition de la présence globale proportionnelle à l'article 2.00 du projet de politique, et pour que l'article 7.04.1.3.1 soit modifié de la façon suivante (retraits barrés, ajouts en italique):

7.04.1.3.1 Sélection des projets de contribution à la formation spécifique:

Les disciplines qui souhaitent contribuer au programme proposent et justifient leur projet de contribution à la formation spécifique du programme. Le comité de base reçoit ces projets et rencontre les disciplines pour échanger sur leur éventuel apport. Ces échanges et, le cas échéant, la recherche de solutions sont documentés par le comité et les disciplines. ~~En vue de favoriser une formation pluridisciplinaire,~~ Le comité de base sélectionne ensuite les projets des disciplines contributives ~~en visant à leur assurer une présence globale proportionnelle en fonction de leur pertinence et de l'expertise disciplinaire au regard des éléments de compétences du devis ministériel et des besoins de formation des étudiants. Dans le cas d'une actualisation, il vise également à ce que le rapport entre le nombre d'heures d'enseignement attribué à l'ensemble des disciplines contributives et le nombre d'heures d'enseignement total en formation spécifique demeure sensiblement proportionnel à ce qu'il est dans le programme en vigueur, et ce afin de mettre à profit l'expertise des diverses disciplines présentes au Collège. Il communique ce choix, accompagné de sa justification, aux disciplines ayant soumis un projet de contribution.~~

Une rencontre du comité élargi est par la suite convoquée afin que le comité de base puisse échanger à propos de sa sélection avec les disciplines ayant soumis un projet de contribution. Dans le cas où ~~la~~ cette sélection des projets de contribution verrait à la hausse ou à la baisse le nombre d'heures global attribué aux ~~n'assurerait pas une présence globale proportionnelle~~ des disciplines contributives, le comité de base devra ~~fournir une analyse démontrant le bien-fondé de son choix~~ justifier le bien-fondé de son choix sur la base des éléments de compétences du devis ministériel et des besoins de formation des étudiants. Si, après discussion, le comité élargi n'arrive pas à un consensus sur la sélection des disciplines contributives, la procédure de résolution de différends s'applique (voir 7.04.1.5).

LES AEC

En réponse aux commentaires de la Commission des études et à la recommandation de l'assemblée générale, la Direction du Collège est en train de négocier avec le SPECA une entente sur la rémunération des enseignant.e.s pour les travaux de suivi en continu des AEC, dont il reste à connaître les détails. De son côté, le comité de révision de la PO-05 a allégé certaines des responsabilités du comité d'AEC, qui, rappelons-le, comprend un ou quelques enseignant.e.s du département maître d'œuvre et une conseillère ou un conseiller pédagogique au programme. Il a d'abord

«Qu'aucun des travaux liés au cycle de gestion des programmes d'AEC, incluant la constitution d'un comité d'AEC et le suivi en continu des programmes d'AEC, ne puissent être exigés des départements s'ils ne font pas l'objet d'un financement adéquat sous forme de libérations (réf.: art. 6.07, 8.03, 8.04, 8.05, 8.06, notamment)»

- AG du 19 avril 2018

supprimé «les travaux liés au suivi en continu» de l'alinéa 6.07.3, qui demande maintenant au comité d'AEC «de planifier et de réaliser le projet de programme ou le projet de modifications de programme sur la base des critères d'évaluation de la présente Politique, en collaboration avec les intervenants concernés».

L'alinéa 6.07.4, «d'assurer une veille sur l'évolution du marché du travail avec le soutien du directeur adjoint responsable de la formation continue» a été retiré.

Quant à l'alinéa 6.07.5, il n'implique plus «d'analyser les informations recueillies sur le programme» et se contente «de dégager, à la phase de suivi en continu des

AEC actives, des pistes d'amélioration en fonction des critères d'évaluation de programme, en collaboration avec le conseiller pédagogique (CP) à la formation continue.» Cette dernière responsabilité est celle qui fait l'objet de la présente négociation parce qu'elle concerne le suivi en continu des programmes d'AEC.

Les quatre autres responsabilités du comité d'AEC sont en lien avec des projets d'élaboration et d'actualisation de programme (ou des projets de modifications majeures de programme dans le cas de 6.07.3, ce qu'on appelle en ce moment des actualisations institutionnelles d'AEC). Ces projets peuvent donc faire l'objet d'un financement par le biais de la charge annuelle prévue à cet effet dans la lettre d'entente locale sur les règles de répartition des ressources³, qu'un comité paritaire partage entre les départements à la suite d'un appel de projets.

RENDEZ-VOUS LE 21 MARS!

Il va sans dire qu'en plus des modifications liées aux recommandations de l'AG, de nombreux autres changements ont été apportés au projet de politique pour tenir compte des commentaires issus des départements, des services et des autres instances lors de la consultation de l'hiver 2018. Le comité de révision de la PO-05 a préparé des documents permettant de prendre connaissance de tous ces changements. Le SPECA vous les fera parvenir par courriel en vue de l'AG du 21 mars, lors de laquelle nous serons appelés à nous prononcer sur le texte final de la Politique. Bonne lecture! ■

3. Lettre d'entente sur les règles de répartition des ressources enseignantes intervenue entre le Collège Ahuntsic et le SPECA le 30 mars 2017. http://www.speca.info/images/speca/Dossiers_synd/Entente_Repartition_2017-2020_signee.pdf

MOBILISATION ÉTUDIANTE POUR LA RÉMUNÉRATION DES STAGES

Payés, ou pas payés ?

Par CHRISTIAN GOYETTE

Enseignant en sciences sociales, secrétaire au SPECA et responsable des communications

Introduction

Au cours d'un référendum mené récemment, les étudiant.e.s du Collège ont majoritairement voté en faveur d'une grève de six jours, du 15 au 22 mars prochain. Si, par la première journée de grève (le 15 mars), les étudiant.e.s du Collège s'inscrivent dans une mobilisation étudiante de plus en plus mondiale pour le climat (voir encadré), cette grève de plusieurs jours

s'explique surtout par leur adhésion au mouvement pour la rémunération des stages – un mouvement qui, au Québec, atteindra vraisemblablement son apogée du 18 au 22 mars alors que plus de 30 000 étudiant.e.s québécois.e.s seront en grève⁴.

Dans le présent texte, nous espérons réussir à rendre compte à la fois des principales dynamiques à l'œuvre au cœur de ce mouvement et de certains enjeux plus rarement évoqués dans les médias, mais qui font néanmoins partie de la réalité complexe des stages ici ciblée.

Une lutte inédite

Véritablement apparue dans l'espace public en novembre 2018, alors que plusieurs facultés universitaires et des institutions collégiales étaient en grève, la lutte étudiante pour la rémunération des stages se prépare au Québec depuis environ deux ans, et ce, en particulier au sein des Comités unitaires sur

le travail étudiant (CUTE), qui sont des collectifs régionaux actifs en marge des associations étudiantes⁵. Bien que récente, cette lutte au sein du mouvement étudiant québécois s'inscrit néanmoins dans une mouvance mondiale⁶ et s'appuie sur des antécédents nationaux. À titre d'exemple, on peut rappeler que le Parti libéral du Canada en campagne en 2015 avait promis de mieux encadrer les stages et de s'assurer que les stagiaires soient correctement rémunérés. Or, une fois au gouvernement et informés qu'une douzaine d'agences du gouvernement fédéral⁷ avaient recours à des stagiaires sans les rémunérer, les libéraux ont suspendu ce projet. De façon plus concrète, au Québec, des gains ont récemment été obtenus sous forme

APPUI À LA MOBILISATION ÉTUDIANTE DU 15 MARS POUR LE CLIMAT

Parce que nos dirigeant.e.s ne prennent pas au sérieux la lutte au changement climatique, les étudiant.e.s du Québec et du monde entier se mobilisent pour leur rappeler leurs responsabilités. La manifestation de Montréal débutera à 13 h :

<https://www.facebook.com/events/342923103226901/>

Note: L'AG du SPECA du 14 février a appuyé cette mobilisation étudiante et a formé un comité pour réfléchir à la possibilité de se joindre à la journée de grève mondiale pour le climat prévue le 27 septembre 2019.

4. Les résultats des votes de grève sont présentés à <http://www.grevedesstages.info/>

5. <https://www.travailletudiant.org/>

6. Face à l'accroissement du chômage et de la précarisation des jeunes travailleurs dans de nombreux pays au cours des dernières décennies, des organisations étudiantes se tournent progressivement vers les conditions de vie des stagiaires. La Global Intern Coalition (<http://interncoalition.org/>) met en lien les organisations de 13 pays.

7. <https://www.cbc.ca/news/politics/interns-unpaid-liberal-co-op-cbc-canada-labour-code-canadian-intern-association-1.3726696>

de bourses pour les étudiant.e.s de l'internat en psychologie⁸ ainsi que pour le dernier stage des étudiant.e.s en éducation⁹.

Le caractère véritablement inédit de cette lutte se révèle lorsqu'on rappelle que, dans l'histoire du mouvement étudiant, les stages et les stagiaires sont habituellement laissés en marge des revendications et des grèves.

En effet, les associations étudiantes, tout comme les directions des collèges, reconnaissaient alors qu'il fallait limiter autant que possible les impacts que la grève pouvait avoir sur ces cohortes, le stage final de plusieurs programmes permettant de se qualifier pour l'entrée en profession ou la poursuite des études (examen d'un ordre professionnel ou test d'entrée à Nicolet, par exemple). **Or, cette fois-ci, le centre de la lutte s'est déplacé, et c'est vers un phénomène longtemps considéré comme périphérique que se tournent désormais les projecteurs: les stages et les stagiaires.**

Pourquoi rémunérer les stages ?

DES CONSTATS COMMUNS

Tous les observateurs attentifs conviennent que trois états de fait interdépendants plaident en faveur de la rémunération des stages: la précarité des stagiaires, des inégalités dans la rémunération, puis le flou réglementaire des stages.

Premièrement, au cours des dernières décennies, les intervenants comme les chercheurs observent que les étudiant.e.s d'aujourd'hui vivent des réalités marquées de contraintes multiples qui causent différentes formes de précarité: plusieurs doivent occuper des emplois de subsistance en même temps qu'ils mènent leurs études, ce à quoi s'ajoutent parfois des formes de précarité culturelle (par exemple en lien avec un parcours migratoire récent), des obligations familiales et de la précarité socio-affective. **Alors, lorsqu'ils doivent réaliser des stages qui mobilisent encore plus de temps**

et d'énergie que les sessions d'étude, la conciliation de toutes ces responsabilités devient fort ardue et anxiogène pour les stagiaires¹⁰. Rémunérer les stages permettrait en ce sens d'alléger cette précarité et les charges associées, en cohérence avec les revendications d'accessibilité aux études chères au mouvement étudiant.

Deuxièmement, il y a de fortes inégalités dans les conditions de travail et de vie des stagiaires: certains bénéficient de rémunération ou de compensations monétaires, mais une majorité des stagiaires ne reçoit absolument aucune rémunération¹¹. Et le constat est encore bien plus choquant lorsqu'on regarde la situation à partir d'une ligne d'analyse genrée: les stages rémunérés se trouvent plus fréquemment dans les secteurs traditionnellement masculins (ex.: génie, informatique, etc.) tandis que les secteurs féminins sont en grande majorité peu ou pas rémunérés (ex.: éducation, sciences humaines, techniques la santé, etc.). **Sachant qu'une majorité des stagiaires sont des femmes (66%)¹², la rémunération des stages apparaît comme une revendication contre les inégalités de genre et un pas significatif pour réduire la précarité qui touche davantage les femmes, ainsi que pour valoriser les métiers à prédominance féminine.**

Ajoutons qu'il importe de prendre en compte et de contrer l'impact des idées de dévouement, de vocation et du *care* qui sont habituellement associées aux métiers à prédominance féminine, et qui viennent jouer ici dans la mesure où elles font en sorte qu'on tient généralement pour acquis que, dans ces domaines, le don de soi l'emporte de toute façon et qu'il n'est donc pas si primordial d'y retrouver des considérations salariales intéressantes¹³. C'est cette analyse féministe qu'exprime avec force la campagne «L'exploitation n'est pas une vocation!» des CUTE, dont le slogan a notamment été repris par la Fédération des femmes du Québec¹⁴.

8. Le moment optimiste: <http://zonecampus.ca/blogue/doctorats-en-psychologie-la-remuneration-des-internats-finalement-a-lordre-du-jour/> Le moment réaliste: <https://www.ledevoir.com/societe/education/548259/des-bourses-tirees-au-sort>

9. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1120923/remuneration-futurs-enseignants-stage>

10. Ce qui est évoqué dans notre récente entrevue avec Elizabeth Doiron-Gascon, p. 12-14 de http://www.speca.info/images/speca/Hebdo_AC/SPECA_HEBDO_18_19/SPECA-HEBDO_VOL-39-NO-2.pdf et dans <https://journalmetro.com/actualites/2178555/stages-non-remunerees-42-des-etudiants-anxieux-a-cause-de-la-precarite-financiere/>

11. Selon l'étude de Eric N. Duhaime, on chiffre à 77% les stages non rémunérés. https://irec.quebec/ressources/publications/Recherche-IREC-statut-stagiaires_sept-2018.pdf

12. https://aecs1cegep.files.wordpress.com/2018/11/rapport-final_18oct18_versionuqam.pdf, p. 53.

13. Une lecture fortement recommandée: <https://jesuisfeministe.com/2018/10/17/remuneration-la-fin-du-devouement/>

14. <http://mouvements.info/lexploitation-nest-pas-une-vocation/> et <http://www.ffq.qc.ca/2018/11/lexploitation-nest-pas-une-vocation/>



Illustration: Iris pour le CUTE

Troisièmement, la réglementation en matière de stage est parfois confuse, voire laxiste – et il n’est pas toujours évident que les stagiaires ont les protections nécessaires dans leurs milieux de stage, par exemple en matière de santé et sécurité¹⁵. D’ailleurs, les données sur les stages sont rares et incomplètes, ce qu’a reconnu le ministre Roberge à l’automne 2018 lorsqu’il a demandé aux différentes institutions de compiler de telles données sur les stages qu’ils supervisent. Il faut tout de même rappeler que du même souffle, il ne s’est pas privé pour dénoncer l’impatience des étudiant.e.s¹⁶.

LES DIVERGENCES

Si tous les acteurs qui revendiquent la rémunération des stages partagent les constats précédemment évoqués,

leurs propos divergent néanmoins sur d’autres aspects significatifs.

Ainsi, les associations étudiantes telles que la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ, dont fait partie l’AGECA) et l’Union étudiante du Québec (UEQ) formulent des revendications qu’on peut qualifier de pragmatiques. Elles se basent sur un classement des stages en trois types distincts: des stages d’observation, de formation et de travail (ou de prise en charge)¹⁷. Cette typologie a l’avantage, pourrait-on dire, de permettre d’envisager des niveaux de rémunération/compensation différents selon le degré d’implication des stagiaires – une piste que le ministre Roberge choisira certainement. **Cette piste pragmatique est fréquemment décriée par**

15. https://irec.quebec/ressources/publications/Recherche-IREC-statut-stagiaires_sept-2018.pdf

16. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1136702/universite-cegep-greve-etudiante-remuneration-stages>

17. La FECQ utilise explicitement la typologie développée par Éric N. Duhaime, voir https://irec.quebec/ressources/publications/Recherche-IREC-statut-stagiaires_sept-2018.pdf

des militant.e.s des CUTE qui revendiquent une rémunération pour tous les stages, et ce parce qu'il importe selon eux de transformer notre conception de ce que sont les stages afin de changer les stages eux-mêmes.

Ainsi, les militant.e.s des CUTE évoquent le constat de l'OIT selon laquelle il y aurait une véritable explosion du nombre de stages et d'heures de stages depuis les années 90, ainsi que les enquêtes européennes et américaines qui indiquent une croissance accélérée à cet égard depuis la récession de 2008¹⁸. Cette tendance, les CUTE l'associent à la montée du néolibéralisme et au contexte d'austérité, et y voient une confirmation que l'augmentation du nombre de stages pallie le manque à gagner dans plusieurs secteurs (notamment en santé, en éducation, et dans le secteur communautaire) où les coupures budgétaires ont fait mal. On y utiliserait plus d'étudiant.e.s stagiaires non rémunéré.e.s en remplacement d'employé.e.s régulier.ère.s.

Et bien que les autorités et institutions scolaires se défendent en soutenant que la prolifération récente des stages renvoie strictement à une volonté de créer des liens plus serrés entre le secteur éducatif et le marché de l'emploi, **plusieurs jugent que ce « rapprochement vise plutôt à transférer la responsabilité et les dépenses liées à la formation des travailleur.euse.s du côté des entreprises vers celui des établissements scolaires et des étudiant.e.s »¹⁹.**

Concrètement, donc, les organisations sont fortement incitées à réduire au maximum les coûts de la formation à donner en entreprise et à utiliser plus de stagiaires et moins de travailleuses et travailleurs réguliers. De plus, on s'assure ainsi d'obtenir des employé.e.s capables de produire à plein dès le jour un, et ce, sans considération pour les risques de « désuétude » à moyen terme courus par ces employé.e.s formé.e.s de façon pointue et lié.e.s en cela aux besoins en main d'œuvre d'une entreprise à un moment précis de son développement.

Au Collège: des enseignant.e.s préoccupé.e.s mais solidaires!

Les étudiant.e.s sont bel et bien maîtres de leurs revendications et négociations avec le gouvernement. Néanmoins, le SPECA a été invité à se prononcer sur cette lutte, raison pour laquelle une résolution d'appui

a été unanimement adoptée lors de l'AG du 14 février dernier – et depuis diffusée par courriel. Cet appui est fondé sur la base de différentes prises de position antérieures (ex. : en faveur de l'accessibilité aux études) ainsi que sur le principe que tout travail mérite une juste rémunération.

Précisons néanmoins qu'en préparation à cette résolution, une riche discussion a eu lieu, début février, afin de permettre à des enseignant.e.s impliqué.e.s dans la supervision des stages de s'exprimer à l'égard de ce mouvement. Plusieurs enseignant.e.s se sont alors dits préoccupé.e.s de la possible perte de milieux de stage car, si elles se retrouvaient dans l'obligation de rémunérer les stagiaires, plusieurs organisations



Photo: Martin Ouellet

seraient dans l'incapacité de le faire – on pense par exemple au milieu communautaire. Cela a mené à ajouter à la résolution adoptée de demander « que le gouvernement débloque des fonds pour financer une juste rémunération des stages et assurer la pérennité des stages pour tous les programmes pertinents ». D'autres préoccupations ont également été exprimées – que ce soit à propos des stages ou à propos de possibles impacts d'une grève, et des questionnements ont également été formulés à l'égard de revendications et arguments mis de l'avant par les étudiant.e.s – auxquels tous n'adhèrent pas intégralement. Néanmoins, en dernière analyse, c'est la solidarité qui l'emporte envers ces actuels et futurs stagiaires qui sont de futur.e.s collègues et de futur.e.s travailleur.euse.s d'une société que l'on espère tous plus juste! ■

18. Voir Stewart et al. 2018 et Perlin 2012, cités dans https://aecslcegep.files.wordpress.com/2018/11/rapport-final_18oct18_versionuqam.pdf

19. Paolo Lapointe-Miriello et Valérie Simard (Coalition montréalaise pour la rémunération des stages) <https://dissident.es/la-fecq-na-fait-quinterpreter-les-stages-ce-qui-importe-cest-de-les-transformer/>

CONDITIONS DE TRAVAIL

Pourquoi cette hausse salariale goûte-t-elle si amer?

Par LAURENCE DAIGNEAULT DESROSIERS
Enseignante en français et lettres et présidente du SPECA

Le 2 avril, nous bénéficierons d'une hausse de salaire, considérable pour plusieurs. En effet, le personnel enseignant au sommet de son échelle salariale touchera une augmentation de plus de 6000 \$ par année. Toutefois, lorsque vous lèverez votre verre pour célébrer ce «gain de négo» symbole de la reconnaissance de notre rattachement à l'enseignement supérieur, il est possible que vous remontent en mémoire plusieurs raisons qui font que cette belle augmentation laisse malheureusement en bouche un arrière-goût de lutte inachevée...

OÙ SONT DONC PASSÉES
LES AUTRES DEMANDES,
NOTAMMENT CELLES
QUI CONCERNAIENT LA
LUTTE À LA PRÉCARITÉ
ET L'AMÉLIORATION DES
CONDITIONS DE TRAVAIL
À LA FORMATION
CONTINUE? DISPARUES!

1. En effet, cette augmentation n'aurait pas dû être un objet des dernières négociations. Elle est liée à l'obtention du rangement 23 pour le personnel enseignant au collégial, c'est-à-dire qu'elle s'inscrit dans la vaste opération de relativité salariale menée à la suite de l'exercice d'équité salariale, une obligation légale du gouvernement. Rappelons-nous que, dans l'objectif fort noble d'avoir des échelles salariales équitables au sein de la fonction publique, le gouvernement, après avoir entrepris de corriger les inégalités entre les professions à prédominance féminine et celles à prédominance masculine, s'était attaqué à corriger les inégalités de traitement des professions sans prédominance marquée, comme c'est le cas de l'enseignement collégial. Cet exercice avait mené le gouvernement à revoir, dans un premier temps, notre classement à la baisse (par rapport à celui de l'enseignement au primaire et au secondaire, avec qui nous partageons jusqu'alors la même échelle salariale à quelques exceptions près). Celles et ceux qui étaient déjà des nôtres se souviendront de la campagne du *Dérangement 21*, qui devait alors infirmer la décision du gouvernement, considérée comme de la pure provocation. Des pourparlers sur le sujet ont fini par être suspendus, nous laissant craindre que la question du rangement ne devienne un objet des futures négociations entourant le renouvellement des conventions collectives... ce qui fut le cas. Cela fit en sorte, d'une part, de créer un amalgame entre les traditionnelles demandes de hausses salariales (qui doivent minimalement permettre de suivre l'augmentation du coût de la vie) et ce qui aurait dû être une correction administrative et, d'autre part, de conduire à considérer ce redressement salarial comme un gain de négo presque suffisant en soi. Où sont donc passées les autres demandes, notamment celles qui concernaient la lutte à la précarité et l'amélioration des conditions de travail à la formation continue? Disparues!

2. La reconnaissance du rangement 23 n'a même pas conduit à corriger sur le champ l'échelle salariale. C'est une chose curieuse: tout en reconnaissant que la profession enseignante ne recevait pas un traitement équitable

et qu'il fallait, par conséquent, apporter un correctif aux échelles salariales, le gouvernement n'a pas daigné corriger immédiatement l'injustice. Au contraire, l'offre a été de repousser les augmentations à l'aube des prochaines négociations. C'est un autre signe que ce qui devait être une simple correction, justifiée par une évaluation objective et rigoureuse, a été abordée tel un enjeu de négociation parmi d'autres, faisant fi du véritable projet de traiter équitablement tous les employé.e.s de la Fonction publique québécoise. Mais le vrai scandale de cette augmentation se trouve encore bien davantage dans le mépris d'une vaste part du personnel enseignant...

3. Car c'est bien là le plus odieux: la correction requise n'a pas été appliquée à l'ensemble du personnel enseignant, creusant ainsi l'écart de rémunération au sein de la profession. Tout en reconnaissant que

la profession méritait le rangement 23, le gouvernement n'a pas accordé ledit rangement au personnel en début de carrière ni aux chargé.e.s de cours, qui ne reçoivent que de maigres augmentations. La proposition du gouvernement a ainsi eu pour effet d'accroître le déséquilibre entre les plus bas et les plus hauts salaires, créant l'échelle la plus distendue de toute la fonction publique (au régulier, les salaires varieront de 42 431 à 91 023 \$). Quelle est la justification avancée par le gouvernement pour ne pas redresser les premiers échelons ni pour nous ni pour le personnel enseignant au primaire et au secondaire? Un redressement complet engendrerait des coûts trop élevés... En quoi cet argument est-il recevable dans une logique de correction raisonnée et objective des échelles salariales? Pourquoi les nouveaux et nouvelles venu.e.s dans la profession et les chargé.e.s de cours feraient-ils les frais de ce prétendu manque de fonds? À travail égal... salaire inégal?

4. Le rangement 23 a conduit la FNEEQ à se désolidariser du Front commun. En voyant miroiter une augmentation salariale considérable pour une vaste part de ses membres, la FNEEQ a considéré que la lutte avait

été menée suffisamment loin même si, en plus de laisser pour compte les plus précaires d'entre nous, nous laissons aussi le reste du Front commun avec des propositions d'augmentation faméliques. On se souviendra que la mobilisation était pourtant au rendez-vous et que la population se portait alors à la défense des services publics, offrant du même souffle un appui fort aux revendications du Front commun. Pourtant, contre toute attente de solidarité syndicale et malgré le fait qu'au même moment la FSSS demandait à ses membres de rejeter les propositions gouvernementales, autant nos élu.e.s de la CSN que de la FNEEQ nous ont pressés d'accepter les ententes de principe en nous en vantant les mérites.

La solidarité du SPECA avec les plus précaires de notre profession et de l'ensemble de la fonction publique, qui s'est exprimée notamment lors de notre rejet en assemblée générale des ententes de principe, n'a malheureusement pas pu relancer la négociation, nous laissant avec l'amertume d'une victoire bien partielle. Alors le 2 avril, levons notre verre aux luttes à venir. ■

POUR PLUS D'INFO

Pour connaître le détail des hausses, consultez ce tableau:

http://www.speca.info/images/speca/Dossiers_synd/Convention2015-2020_AnnexeVI-1.pdf

Ou encore le document *Info rangement 23* produit par la FNEEQ:

<https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Info-Rangement-23.pdf>

Pour en savoir plus sur les modalités d'application du rangement 23, lisez notre analyse de 2016:

http://www.speca.info/images/speca/Dossiers_synd/Negos/Analyse-SPECA-AnnexeII-Rangement23.pdf

Pour plus de détails sur le déroulement des dernières négociations, lisez notre bilan local:

http://www.speca.info/images/speca/Dossiers_synd/Negos/BilanNego2015-AhuntsicFinal.pdf

TRÉSORERIE

Où en est notre fonds de réserve?

Par GUILLAUME POLIQUIN

Enseignant en mathématiques et trésorier du SPECA

PETIT HISTORIQUE DU FONDS DE RÉSERVE DU SPECA

2013 - 2015

C'est le 24 octobre 2013 qu'Ugo Nugent et Philippe de Grosbois ont présenté à l'assemblée générale du SPECA l'idée de se doter collectivement d'un fonds de réserve²⁰. L'AG s'est alors prononcée en faveur d'accumuler une somme de 500\$ par ETC dans ce fonds. Comme il y avait bon an mal an 500 ETC pour le financement des ressources enseignantes au Collège, il fallait donc amasser 250 000\$ d'ici 2015, ce qui était possible avec une cotisation supplémentaire de 0,2%. À ce moment-là, la cotisation syndicale est concrètement passée de 1,6% à 1,8%.

Les prévisions du trésorier indiquaient que le 500\$ par ETC serait atteint juste à temps pour les négociations de 2015, ce qui fut bel et bien le cas à l'époque.

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE LE FONDS DE RÉSERVE ET LE FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE?

Le premier appartient au SPECA et le second, à la CSN. En effet, le fonds de réserve du SPECA est une portion budgétaire accumulée et entretenue avec les cotisations syndicales des membres, laquelle peut être utilisée aux fins suivantes: dépenses encourues en raison d'une grève (prestations aux membres, mobilisation, tenue de rencontres, etc.); amendes et frais juridiques extraordinaires; autres cas de force majeure et situations d'urgence (extrait de l'article 38 des règlements du SPECA). À la lumière de cette définition, il ressort que le fonds de réserve fait partie intégrante du développement d'un rapport de force dans un contexte de négociations.

De son côté, la CSN s'est dotée d'un fonds spécial, le *fonds de défense professionnelle* (ou FDP, pour les intimes), pour venir en aide aux membres sous certaines conditions (que l'on peut retrouver en suivant le lien ci-après: https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2018/07/2018_statuts-reg-fdp_csn.pdf).

C'est par le biais de ce fonds que le SPECA peut obtenir un appui financier pour les aspects logistiques derrière la tenue d'une journée de grève. De plus, si une grève devait durer plus de 5 jours non consécutifs, le règlement du FDP prévoit que des prestations de 275\$ non imposables par semaine pourraient être versées aux grévistes à partir de la 6^e journée de grève, sous réserve d'obtenir l'approbation des instances appropriées.

C'est essentiellement avec cela en tête qu'avait été formulé en 2013 l'objectif d'amasser un montant de 500\$ par ETC dans le fonds de réserve du SPECA. Cette somme avait été jugée suffisante pour permettre de financer les prestations aux membres présents sur les lignes de piquetage durant les cinq premiers jours de la grève et pour octroyer, le cas échéant, un supplément aux prestations du FDP lors de journées subséquentes.

20. Bien que le terme «fonds de grève» soit celui généralement utilisé par les syndicats ayant une disposition de la sorte, en 2014, l'AG du SPECA a choisi le terme «fonds de réserve» pour mettre en lumière le fait que l'argent amassé peut servir à autre chose qu'au seul financement de journées de grève, comme à couvrir des frais juridiques extraordinaires.

2016

Lors de l'AG du 11 février 2016, Nicola Grenon a présenté l'état des lieux du fonds de réserve après les négociations ayant mené à la convention actuelle de 2015-2020. Au terme de la négociation, il restait approximativement 170 000 \$ dans le fonds de réserve, soit environ 340 \$ par ETC. Pour obtenir 500 \$ par ETC à temps pour les négociations de 2020, une cotisation de 1,65% s'avérait suffisante. Comme la cotisation s'élevait alors à 1,8%, l'AG s'est prononcée en faveur de sa réduction à 1,65%.

2019 - ...

Selon les prévisions actuelles, nous atteindrons l'objectif du 500 \$ par ETC à un moment donné d'ici la fin de l'été 2019.

DÉCISIONS À PRENDRE

Conformément à la recommandation adoptée en AG, la cotisation supplémentaire est prélevée jusqu'à l'atteinte de l'objectif. Nous y sommes presque, donc il faut déjà commencer à penser à ce que nous ferons avec cette cotisation. Voulons-nous la maintenir, l'augmenter ou la diminuer? Considérons-nous la somme accumulée comme étant suffisante? L'objectif de 500 \$ par ETC ayant été mis de l'avant en 2013, voudrions-nous prendre en compte l'impact qu'a eu l'inflation²¹ sur ce montant? ■

**SELON LES PRÉVISIONS
ACTUELLES, NOUS
ATTEINDRONS
L'OBJECTIF DU 500 \$
PAR ETC À UN MOMENT
DONNÉ D'ICI LA FIN
DE L'ÉTÉ 2019.**



21. Si on indexait le montant de 500 \$ par ETC établi en 2013 en supposant un taux d'inflation de 2% pour les années 2019 et 2020, ce montant représenterait une somme d'environ 560 \$ par ETC en 2020, date du début de la période de négociations.

COMITÉ DE RÉDACTION

DU SPECA-HEBDO :

MARIE-PIERRE DUCHAINE, THOMAS
DUSSERT, CHRISTIAN GOYETTE
ET ELSA MYOTTE