

En vue des négociations

Devenez un relais

Des négociations fructueuses reposent sur une base dynamique, renseignée et prête à réagir. L'information doit circuler rapidement et ce, dans les deux sens :

- les membres doivent être mis au courant des plus récents développements dans les négociations et des mobilisations prochaines;
- à l'inverse, l'exécutif et les diverses instances doivent pouvoir prendre connaissance des réactions des membres tout au long des négociations.

Pour ce faire, le SPECA se lancera prochainement dans la mise en place d'une structure de RELAIS, les *Responsables Locaux à l'Action et à l'Information*. Les RELAIS forment, en quelque sorte, un comité de mobilisation. Il peut y avoir plusieurs RELAIS par département: le critère essentiel est d'être motivé à informer vos collègues du déroulement des négociations, à écouter leurs préoccupations et à nous les faire parvenir, à les inviter à participer aux activités syndicales, ou même à lancer des idées pour en organiser de nouvelles.

La grève étudiante de 2012 et la mobilisation populaire qui l'a accompagnée ont fait la démonstration du potentiel que peuvent avoir les médias sociaux dans une période de soulèvement social. C'est pourquoi les RELAIS peuvent aussi être utiles pour mener la bataille de l'opinion dans l'espace numérique et mobiliser les travailleurs et travailleuses du secteur public de cette manière. Bien sûr, Internet ne remplace pas les moyens de communication traditionnels, en commençant par la bonne vieille discussion dans la salle de dîner du département. Facebook, Twitter et les autres ne sont que des ressources supplémentaires que nous avons l'intention de mettre à contribution.

Nous mettrons en branle les RELAIS de manière plus intensive au début de la session d'automne 2014. Néanmoins, nous recueillons dès à présent les noms des personnes intéressées à y participer. Si vous êtes suffisamment nombreux à manifester dès maintenant votre intérêt, nous organiserons une première rencontre informelle d'ici la fin de la session.

Aussi, une formation est offerte par la CSN, il est possible d'obtenir du remplacement si vous souhaitez y assister et si vous devez vous absenter d'un cours pour ce faire. Les gains ne se feront pas sans vous!

Philippe de Grosbois
Secrétaire à l'exécutif



Avez-vous dit
merci aujourd'hui ?

2

sommaire

Regard sur les départements	03
Conciliation famille-travail	06
Congrès du Conseil central	08
Don de sang	11

Le SPECA est maintenant présent
sur [Facebook](#) et sur [Twitter](#).
Venez nous rejoindre !

La répartition de la tâche

Dans les prochains numéros, nous vous proposons de revisiter le document *Un regard sur les départements*, produit et mis à jour en 2011 par Yves Sabourin, Micheline Thibodeau et Jean Trudelle de la FNEEQ.

Cet outil de formation vous aidera à mieux saisir l'importance de la place qui vous revient au sein de votre département.

S'il est un sujet qui préoccupe au plus haut point toutes les enseignantes et tous les enseignants, c'est bien la répartition de la tâche. Que de débats, de discussions et de tractations autour de cette question ! Normal, puisque cette répartition détermine le cœur du travail à accomplir pendant une demi-année.

Il y a beaucoup d'enjeux lors de la répartition de la tâche. Dans le réseau, un grand nombre de solutions plus originales ou efficaces les unes que les autres ont été imaginées afin de permettre l'adhésion de la grande majorité des membres des départements. Ces solutions sont différentes d'un département à l'autre, car les situations varient. Certains départements offrent un petit nombre de cours à un grand nombre d'étudiantes et d'étudiants, alors que d'autres donnent un très grand nombre de cours, dont certains assez spécialisés, à de petits groupes. Les modes de répartition de la tâche doivent en tenir compte. De même, le département doit veiller à ce qu'il y ait un partage d'expertise. Les chasses gardées ne sont pas de mise, car, en cas de départ, un département peut se retrouver démuné pour une partie de la formation qui relève de sa responsabilité. L'exercice de répartition tient compte des impératifs collectifs, mais aussi des intérêts individuels. L'équité de la tâche entre les membres du département constitue un critère important.

Un département qui réussit à s'entendre sur des règles simples, dans le respect desquelles les individus acceptent de faire des compromis à tour de rôle lors de la répartition de la tâche, contribue à l'épanouissement professionnel de chacun de ses membres. Il s'agit d'un ingrédient essentiel pour favoriser le dynamisme départemental !

La répartition des ressources entre les disciplines

Le processus de répartition des ressources est transparent. Les collègues et les syndicats reçoivent les renseignements liés au mode de financement utilisé par le ministère de l'Éducation. Ce mode de financement détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent (ETC) dont chaque collège disposera. Ce dernier est fonction, notamment, du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacun des cours de chacun des programmes offerts. Toute information à ce sujet est vérifiable auprès de l'exécutif syndical.

Avant le 1^{er} mai de chaque année, le collège et le syndicat se rencontrent au comité des relations du travail (CRT) au sujet de la répartition des ressources entre les disciplines pour l'année suivante. (clause 8-5.08).

La répartition de la tâche

Les discussions s'amorcent sur les principes de répartition des allocations entre les disciplines. Les principes auront préalablement été adoptés par l'assemblée syndicale pour les fins de négociation au CRT. Ils pourront prévoir la répartition des cours multidisciplinaires et complémentaires; le dégrèvement syndical; les libérations pour les coordinations de département, de programme et de stage; les projets d'encadrement, de recherche, de perfectionnement, de développement institutionnel, etc.

Le collège et le syndicat cherchent à s'entendre sur ces principes. S'il y a entente, le collège procédera à la répartition des allocations et soumettra la distribution au CRT. S'il n'y a pas entente, le collège doit procéder dans le cadre du projet qu'il a déposé. (8-5.08)

Le collège fera parvenir à chaque département les ressources dont il disposera. Comme le projet est élaboré en fonction des prévisions du nombre d'étudiantes et d'étudiants, quelques mises à jour peuvent par la suite être nécessaires.

La répartition de la tâche au sein du département

Une fois que le collège a fait connaître au département la charge de travail à accomplir et les ressources allouées, ce dernier procède à la répartition entre ses membres de toutes les activités pédagogiques qui lui sont confiées.

Clause 8-6.03

Une fois déterminé le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à un département,

la charge d'enseignement de ce département est répartie équitablement entre les enseignantes et enseignants de ce département.

Cette répartition est faite par le département et soumise au collège pour approbation. Elle tient compte, s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

Les principes de la répartition de la tâche

Aucun principe n'est conventionné concernant les règles de répartition des cours. La façon dont la tâche est répartie fait l'objet de règles de régie interne du département. Les règles peuvent varier d'un département à l'autre; certains principes peuvent toutefois servir de guide. Chaque session, le département vérifie s'il veut apporter des changements à son mode de répartition.

Afin de s'assurer de l'adhésion du plus grand nombre au mode de répartition de la tâche, il y a quelques principes à considérer :

- **Le respect des besoins du département**
- **L'obligation de donner tous les cours**
Afin que le département respecte l'obligation de donner tous les cours dont il est responsable, le partage de l'expertise est essentiel. En ce sens, les chasses gardées ne sont pas de mise.
- **Le respect des intérêts individuels des membres du département**
Le mode de répartition choisi devrait permettre à chaque membre du département de pouvoir bénéficier d'un véritable premier choix, si possible dans un horizon de deux ou trois ans.
- **L'équité entre les charges de travail**
Il faut bien comprendre que l'équité est évaluée sur l'ensemble de l'année scolaire. Ainsi, un déséquilibre de charge est possible d'une session à l'autre. Le calcul de la charge individuelle (CI) est un indicateur important à considérer, mais il n'est pas le seul. D'autres aspects entrent également en considération même s'ils ne s'évaluent pas toujours de façon numérique. On pense notamment à l'hétérogénéité de la population étudiante, à une mise à jour importante d'un cours, à des cours de début ou de fin de DEC, à l'élaboration d'un nouveau cours, au nombre de préparations différentes dans l'an-

née, au nombre total d'étudiantes et d'étudiants confiés à une enseignante ou un enseignant, aux développements pédagogiques à effectuer, au perfectionnement nécessaire, à la participation aux comités formés par le département ou aux comités de programme, etc.

Voici quelques orientations concernant la répartition de la tâche. Peu importe le modèle choisi, les principes d'équité, de partage d'expertise et de respect des intérêts de chaque enseignante et de chaque enseignant doivent être pris en compte.

À titre d'exemple :

- La liste des priorités d'attribution des cours est établie initialement. Après chaque session, tous les membres du département augmentent d'un rang dans la priorité, sauf le premier, qui passe au dernier rang.
- Le département détermine, pour chaque cours, un niveau de difficulté. Une fois la répartition réalisée, les niveaux de difficultés sont additionnés. La personne qui possède le plus haut niveau de difficulté choisit au premier rang la session suivante et celle qui a le plus faible niveau de difficulté choisit au dernier rang.
- Le département accorde une priorité sur un cours pour une durée de deux ou trois sessions. Au terme de ce délai, le cours est remis dans la banque de cours offerts.
- Le département tient compte des cinq dernières sessions. Il additionne le nombre de préparations différentes attribuées par chacun de ses membres. L'ordre de priorité va de la personne qui a effectué le plus grand nombre de préparations différentes à celle qui en a fait le moins.
- Certains départements procèdent par tirage au sort dans le cas où plusieurs enseignantes et enseignants tiendraient mordicus à un cours la même session.

L'approbation par le collège et contestation

Une fois la répartition adoptée par le département, elle est soumise au collège, qui l'approuve.

Une enseignante ou un enseignant qui s'estime lésé par cette répartition, soit parce qu'elle est inéquitable, soit parce que le département n'a pas appliqué ses principes de répartition, après en avoir fait part à son département, peut rencontrer son exécutif syndical. Cette démarche devrait enclencher des discussions visant à régler les différends.

Une fois la répartition de tâche approuvée, le collègue confirme par écrit, à chaque membre du département, au moins 45 jours avant le début de la session, le ou les cours qu'elle ou qu'il aura à donner. (clause 8-6.04) Cela permet à chacun de commencer sa préparation de cours.

En raison de certains facteurs, il est parfois nécessaire de procéder à un réaménagement de la tâche.

LA CONCILIATION

FAMILLE-TRAVAIL

AVEC DES PARENTS

ÂGÉS

Claude Maryse Lebeuf

Enseignante en infographie en prémédia

6

Dans le cadre de ses travaux sur la conciliation famille-travail, le Comité école et société a invité le personnel enseignant à nous renseigner sur la réalité de proche aidant, une forme de conciliation famille-travail parfois négligée, alors qu'elle touche et touchera plusieurs d'entre nous. Ce témoignage nous est parvenu.

En ce qui concerne la réalité d'enseignants qui s'occupent de leurs parents âgés, le moins qu'on puisse dire, c'est que cette réalité a une teneur très variable. Je ne peux témoigner que de ce que je connais.

Déjà, contrairement aux enseignants qui ont des enfants, les parents ne sont (généralement) pas à notre charge légale. Ils habitent dans des lieux différents, ce qui occasionne de nombreux déplacements additionnels, parfois dans la même ville mais pas toujours.

Tous les adultes ne vieillissent pas de la même façon: certains vieillissent sereinement, doucement, lucides jusqu'à leurs derniers jours et décèdent suite à une maladie de courte durée. Il semble que la génération actuelle d'adultes vieillissants ont plusieurs problèmes de santé chroniques et, donc, vivent une longue période de déclin ponctuée de fréquentes visites au système hospitalier, que ce soit pour des urgences, des rendez-vous ou des séjours de plus ou moins longue durée.

Le partage du soutien aux parents âgés est aussi variable, suivant si la fratrie réside à proximité des parents, suivant leurs contraintes au travail, leurs moyens financiers. Le tout peut reposer sur les épaules d'un seul individu, en couple ou parfois seul...

Il existe des ressources (CLSC) pour certains besoins: prise de médicaments, ménage, nourriture. Mais, selon le degré de vulnérabilité des personnes âgées, certains aspects doivent être assumés par la famille (dans la mesure où elle existe, elle ne peut les ignorer). On parle ici d'un suivi entre les divers médecins: généralistes, spécialistes (yeux, poumons, diabète, dents...), techniciens (soins des pieds, lunettes). Dans le cas de problèmes chroniques, il y a de nombreux suivis à faire pour comprendre l'évolution des problèmes et traitements (par exemple, mon père a dû rencontrer à plusieurs reprises jusqu'à trois spécialistes pour trois problèmes différents à un seul de ses yeux!). Il y a aussi les urgences à

l'hôpital pour les moments de crise. S'ajoute le suivi des dépenses courantes, impôts, suivis bancaires, etc. Pour fin de comparaison, un adulte avec enfants s'occupe de sa maisonnée: là on doit s'occuper de deux maisonnées distinctes et de leur roulement.

Les adultes âgés sont, justement, des adultes. Or, on se trouve en situation de décider pour des adultes de ce qui «est mieux» pour eux: par exemple, conduire une automobile ou non? Et ces immixtions dans ce qui était, il y quelques années, leur vie personnelle est source de conflits. Dans mon cas, mes parents ont des pertes cognitives importantes (baisse de mémoire, faible emprise sur les activités quotidiennes de tenue d'une maison, faible orientation géographique, faible conscience des contraintes horaires). D'autre part, ils ont une forte opposition aux réaménagements qui s'imposent (? jusqu'à quel point?) dans leur vie, telle qu'elle est aujourd'hui. C'est une période qui leur demande une très grande adaptabilité alors que c'est la période de leur vie où ils en ont le moins. Les adultes vieillissants peuvent souvent être très peu «dociles» (et c'est compréhensible!) en comparaison avec des enfants (c'est relatif...) et on dispose de peu de latitude et de temps pour tenir compte de leurs demandes particulières (ce qui est une source de culpabilisation).

Conséquences sur l'adulte en situation de soutien de ses parents? Une forte culpabilisation par rapport à la situation: on se sent responsable, on ne peut pas en faire assez, on ne fait pas les bons choix, on ne sait pas lâcher prise. On se sent responsable que tout ne se déroule pas de façon sereine. On se sent coupable de ne pas savoir absorber les bouleversements conséquents dans notre vie; coupable que cette situation éclabousse notre vie professionnelle. Parce que, entre autres, cette culpabilité face aux parents est bouleversante au plan émotif et nous rend vulnérables sans qu'il soit aisé

d'expliquer pourquoi. Les difficultés familiales ne sont pas un sujet de prédilection dans les 5 à 7!

Enfin, c'est une période de déclin de ses parents: contrairement au soin des enfants (épuisants! mais qui représentent l'avenir), la finalité de cette période est la mort. Et encore là, tout le monde n'est pas serein face à cette perspective. C'est une situation déprimante et difficile à faire reconnaître dans notre contexte de travail. La structure de nos horaires fait qu'une grande partie de nos heures de semaine sont vécues en dehors du milieu du travail: il est facile de s'isoler avec le problème vécu, de surcharger les heures entre les cours pour les rendez-vous ou courses. Aussi, le rythme imprévisible et aléatoire de la relation d'aide fait qu'il est difficile d'en planifier les conséquences pendant la session. Comment demander aux collègues de faire une place à un volet difficile vécu par un individu, en dehors du boulot, alors même que la tâche, telle que vécue actuellement, est exigeante et impose à tous de fournir 110% d'énergie?

Des solutions en termes de mesures? Je ne sais pas... mais je sais d'expérience que lorsqu'une réalité existe dans la conscience des autres, la solidarité qui en résulte aide à mieux vivre la situation qu'on traverse.

Assemblée générale du 5 mars 2014

Nicola Grenon, enseignant au Département d'informatique et délégué du SPECA auprès du Conseil central du Montréal métropolitain

Les élections ayant été annoncées ce matin, la présidente a lancé la discussion sur nos moyens d'agir sur la participation citoyenne et sur les succès porteurs de la campagne «Et si on avançait». Le 10^e anniversaire de la fusion des établissements de la santé et des services sociaux a été souligné, avec toutes ses dérives entraînant le saccage des services sociaux sur l'autel de la méthode LEAN, qui considère nos établissements de santé et leur personnel comme une chaîne de montage. La journée internationale de la femme, samedi prochain, aura pour thème «Des clés à la portée de toutes», qui se veut une manière d'encourager les filles et les femmes à prendre la place qui leur revient.

Conflits

Alain Robitaille, du STTP (Syndicat des Travailleuses et Travailleurs des Postes), est venu nous présenter le détail des conséquences des changements en cours chez Postes Canada et la campagne «Sauvons Postes Canada». Ce n'est pas la première fois qu'on s'attaque aux postes: en 2008, le gouvernement avait tenté de privatiser Postes Canada, mais le tollé avait été tel que le gouvernement avait reculé. Il était prévu qu'il y ait une nouvelle analyse de la situation en 2014 mais, le 11 décembre dernier, le gouvernement a pris tout le monde de court avec son annonce. Les boîtes postales de quartier, c'est un réel problème: on parle de 4800 constats d'infractions par année et de groupes organisés de vol de courrier. De plus, elles sont rarement correctement déneigées, les déchets s'y amoncellent, les documents qui s'y retrouvent engendrent beaucoup de vols d'identité, etc.

En plus du prix du timbre qui passe à 1 \$ + taxes, on fait face à la perte de 6 à 8000 emplois. Il faut être réaliste, le volume de lettres baisse effectivement, mais on ne peut se fier à l'avis biaisé du Conference Board qui s'est penché sur le dossier. (À noter: le PDG de Postes Canada, nommé

par les conservateurs, est sur le Conference Board.) Ceux-ci avancent des chiffres tels que «En 2012, le déficit serait de 250M\$...» mais sur le web, on affiche des profits de 98M\$. Lorsque mis face à cette incongruité, les principaux intéressés expliquent qu'ils ont fait des prévisions basées sur les neuf premiers mois de l'année (le dernier quart de l'année étant le plus profitable bien sûr!).

D'un point de vue pragmatique, il y a donc deux options ouvertes: les coupes de service ou la diversification vers des services complémentaires tels des services financiers comme on en retrouve partout en Europe et qui sont très profitables.

Journée internationale des femmes

L'assemblée du CCMM a été invitée à participer à une petite activité de conscientisation avec des clés de toutes les formes, le tout accompagné de lectures et de témoignages divers.

Campagne contre l'imposition des indemnités de remplacement de revenu

Depuis 2004, même si l'article 144 de la loi dit que les indemnités de remplacement de revenu sont non imposables, le gouvernement contourne la loi en réduisant d'autant les crédits d'impôt. Ainsi, un individu pourrait payer jusqu'à 2000\$ de plus d'impôts... sur des revenus non imposables! Il est donc temps d'interpeler les candidats à l'élection à ce sujet afin d'abolir cette mesure injuste. Un argumentaire complet a été déposé au SPECA à ce sujet. Sont pénalisés par la loi actuelle ceux qui reçoivent des compensations pour «acte de civisme, retrait préventif, victime d'acte criminel ou indemnités de remplacement».

Campagne électorale

Le mercredi 19 mars aura lieu une assemblée spéciale portant sur la campagne provinciale de 2014. Des propositions de sujets à aborder ont été entendues au micro.

Campagne «Merci à vous»

La campagne de la CSN, dont on peut voir les affiches un peu partout, vise à remercier les 500 000 travailleurs du secteur public et à valoriser leur travail. Joignez-vous à des milliers d'autres et allez dire merci sur merciaavous.org.

Avis d'élection

Il y aura élection au comité de surveillance à la prochaine assemblée.

Assemblée générale du 2 avril 2014

La présidente a ouvert l'assemblée en discutant des enjeux de la campagne électorale tels qu'avancés dans l'assemblée spéciale du 19 mars dernier. Des lignes directrices telles que «L'austérité, ça suffit» et «Il faut aller chercher l'argent où elle est» ont été citées. Des solutions ont été mentionnées, telles que réindexer les impôts ou abolir le crédit d'impôt sur le gain en capital. On nous a ensuite encouragés à participer aux manifestations entourant le premier mai, dont les slogans tournent justement autour du fait que nous devons contre-attaquer l'austérité.

Élections au comité de surveillance

Sylvie Joli a été élue par acclamation.

Semaine québécoise des adultes en formation

Le comité éducation du CCMM a tenu à souligner la semaine québécoise des adultes en formation, ayant lieu du 29 mars au 6 avril cette année, par un exemple percutant: l'organisme «Tour de lire», qui s'attaque au criant problème du million de Québécois ayant un très faible niveau de lecture, qui sont soit analphabètes (16% de la population active) ou analphabètes fonctionnels (pour un total de 49% de la population active). Un manifeste a donc été lu par des participants au programme, et une vidéo, intitulée «5 minutes dans la vie d'un analphabète», réalisée par un groupe d'étudiants de l'organisme, nous a été présentée. Par leur manifeste, ils demandent à ce que le ministère de l'Éducation crée un programme pour soutenir ces étudiants, plutôt que ce ne soit, comme c'est le cas en ce moment, Emploi-Québec. Malheureusement, le biais vers le retour rapide au travail, plutôt que vers l'apprentissage en tant que tel, restreint la qualité et les possibilités de ceux qui «étudient avec un grand courage pour s'en sortir».

Forum social des peuples

À Ottawa, du 21 au 24 août prochains, se tiendra le Forum social des peuples où 16 thèmes seront abordés: climat, communication, communauté, contrôle, terre, alimentation, genre, gouvernance et démocratie, appauvrissement, international, savoir et connaissance, migration, mouvements, services publics, spiritualité et travail. Pour en savoir davantage, visitez le <http://www.peoplesocialforum.org/>. Il a été proposé, appuyé et adopté que le CCMM encourage ses syndicats membres à participer massivement à ce forum.

Question privilège: «Marche contre les oléoducs»

Présenté par des autochtones du Québec comme une belle occasion de tisser des ponts entre les Québécois et les Premières Nations, cette marche de 700 km, menant de Cacouna à Kanesatake, vise la sensibilisation non seulement sur le parcours des oléoducs au Québec et le danger qu'ils représentent, mais également sur le saccage du territoire dans l'Ouest canadien. Il a été proposé et adopté que le

CCMM appuie la marche des Peuples pour la Terre Mère.

Leucan

Pour la 18^e année, la CSN appuie le Camp d'été Leucan «Les détectives». Une campagne de financement avec de nombreux prix à gagner a été lancée: 30 000 billets sont à vendre. Les syndicats membres sont invités à participer à cette vente de billets.

Assemblée spéciale du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN Les syndicats et les élections

Philippe de Grosbois,

secrétaire à l'exécutif et délégué au CCMM-CSN

Le 19 mars dernier s'est tenue une assemblée spéciale du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN. Le Conseil central réunit l'ensemble des syndicats de la CSN de la région montréalaise qui y envoie des délégués; j'y étais pour le SPECA.

Dans un contexte de campagne électorale, les organisations syndicales s'interrogent généralement sur la position à adopter à l'égard des différents partis. Certaines produisent une analyse comparative des programmes, en regard de leurs revendications historiques, alors que d'autres recommandent carrément à leurs membres de voter pour un parti politique.

En 2012, le Conseil central avait recommandé d'appuyer les candidatures de Québec solidaire lorsque le Parti libéral ou la Coalition Avenir Québec ne risquaient pas de l'emporter. Cette fois-ci, l'exécutif du Conseil central invitait les délégués à faire un pas de plus: la proposition qui était soumise aux délégués des syndicats montréalais était à l'effet «d'inviter les membres à appuyer les candidatures de Québec solidaire». L'exécutif

justifiait sa position en soutenant, d'une part, que la candidature de Pierre-Karl Péladeau au Parti québécois était le coup final qui plaçait définitivement et sans ambiguïté le PQ dans le camp du néolibéralisme, et en soulignant, d'autre part, l'urgence qu'un parti si proche de nos positions (QS) fasse des gains substantiels.

Un débat très intéressant s'en est suivi lorsque certains délégués ont émis des doutes : peut-on aller aussi loin dans l'appui à un parti politique sans avoir de mandat de nos assemblées générales ? D'autres – dont votre serviteur – s'interrogeaient à savoir s'il était légitime que des représentants syndicaux se donnent l'autorité de « diriger » leurs membres vers un parti : le vote, ultimement, n'est-il pas une décision que chaque individu prend en son âme et conscience dans l'isolement ?

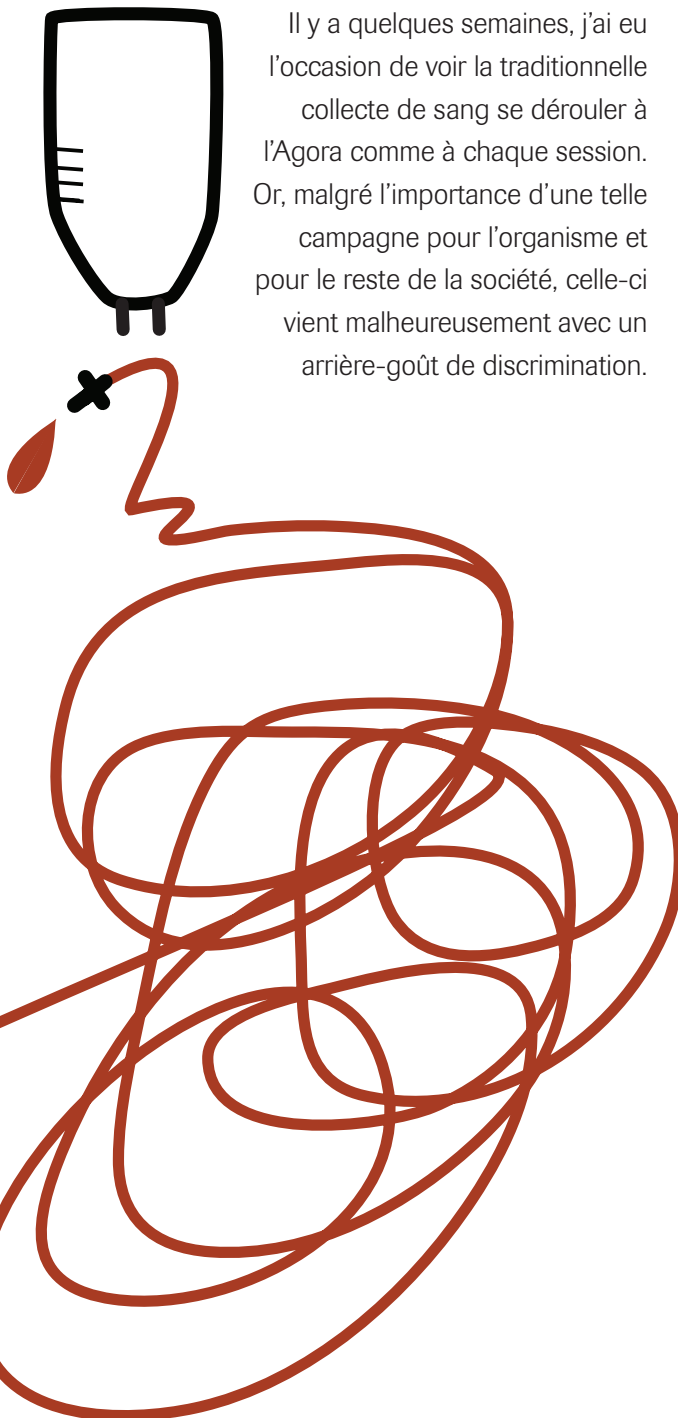
Autrement dit, la discussion ne portait pas tant sur le programme politique de Québec solidaire ou sur l'existence ou l'inexistence de la social-démocratie au Parti québécois : pour des délégués qui ont suivi de près le lock-out de près de deux ans au *Journal de Montréal*, il n'y a plus d'ambiguïté possible. Le débat, au final, portait plutôt sur ce que constitue une saine relation entre un représentant syndical et ses membres : les délégués forment-ils une sorte d'avant-garde qui oriente sa base, ou doivent-ils au contraire se faire la voix de leurs membres, tels qu'ils ont été consultés de manière horizontale, en assemblée générale ? Par ailleurs, il est vrai que le poste de représentant syndical alloue davantage de temps et de ressources pour analyser le discours des partis et la conjoncture politique : en ce sens, jeter un éclairage sur la campagne électorale peut être un exercice bénéfique pour un syndicat et ses membres.

La proposition adoptée suite à ces discussions tente de se faire le reflet de cette réflexion collective complexe : elle souligne que Québec solidaire est « le parti qui représente ses principes et ses orientations » et invite les membres « à considérer les candidatures de ce parti ».

Personnellement, il m'est d'avis que les organisations syndicales doivent demeurer autonomes à l'égard des partis politiques, et que nous n'avons pas à faire la morale à nos membres. Même l'appel à voter m'apparaît paternaliste. Par ailleurs, il me semble tout à fait légitime de commenter les engagements des partis politiques et de mettre en lumière les enjeux syndicaux, sociaux et économiques qui nous concernent comme travailleurs et travailleuses. Pour mémoire, notez qu'en 2001, le SPECA avait pris position, en assemblée générale, en « appui à la création et au développement d'une alternative politique progressiste », mandatant du même coup ses délégués « afin qu'ils interviennent et votent en ce sens aux diverses instances ».

Du côté de la CSN elle-même, les statuts et règlements interdisent à la centrale de prendre position ouvertement à l'égard d'un parti politique. La CSN est néanmoins intervenue à plusieurs reprises au cours de la campagne par le biais de communiqués de presse (voir la section « Salle de presse » du site csn.qc.ca) pour commenter les sorties publiques des partis. Comme en 2012, au-delà de la posture officielle, on ne peut manquer de remarquer que la centrale se fait beaucoup plus dure à l'égard de la CAQ et du Parti libéral qu'à l'égard du Parti québécois, et ce, même suite à l'annonce de la candidature de Pierre-Karl Péladeau. On constate également la quasi-inexistence de Québec solidaire dans le discours de la CSN, malgré la proximité idéologique, sur papier du moins, des deux organisations. À la lecture de ces communiqués, et quand on sait avec quel enthousiasme des anciens présidents de la CSN, tels que Gérald Larose et Marc Laviolette, ont accueilli la venue de PKP au Parti québécois, on est en droit de s'interroger sur une proximité toujours existante entre le Parti québécois et l'exécutif actuel de la CSN...

Pour un accès sans discrimination au don de sang



Il y a quelques semaines, j'ai eu l'occasion de voir la traditionnelle collecte de sang se dérouler à l'Agora comme à chaque session. Or, malgré l'importance d'une telle campagne pour l'organisme et pour le reste de la société, celle-ci vient malheureusement avec un arrière-goût de discrimination.

Le Collège s'associe depuis plusieurs années avec l'organisme Héma-Québec pour organiser sa campagne de don de sang. Cette campagne cause un inconfort chaque année auprès de plusieurs syndiqués, mais également auprès d'étudiants. En effet, Héma-Québec pratique une discrimination qui exclut d'emblée la majorité des hommes gais de son processus. Sans égard aux comportements à risque, mais en se basant sur des statistiques (et/ou sur une idéologie), il est donc interdit à la majorité des employés gais du Collège de participer à une collecte de sang ici-même sur notre lieu de travail. C'est le mur à mur: le sang des hommes gais représente un risque aux yeux de l'organisme, et on limite leurs dons par tous les moyens possibles (et ce, en dépit du soi-disant «assouplissement de leurs règles» en 2011).

L'association entre le Collège et Héma-Québec provoque mon inconfort. Aussi, je vous assure que je ne suis pas un activiste, je ne fais partie d'aucune association ou groupe de pression, et mon but ici n'est pas de partir en guerre. Seulement, chaque fois où je passe dans l'Agora, on me confronte à ma «différence» et on me fait sentir sale.

J'ai également une inquiétude face aux jeunes hommes en plein processus d'acceptation de leur identité sexuelle. Il y a dans nos classes et nos corridors des dizaines de jeunes gais, certains l'assumant bien, d'autres non. Cette période de leur vie est parfois difficile, et on connaît les problématiques de dépression et de suicide chez les jeunes gais.

Or, quel message leur envoie-t-on quand, dans leur institution d'enseignement, on promeut l'ouverture d'un côté, mais on pratique la discrimination envers les gais de l'autre ?

Il est de notre devoir de promouvoir et protéger la diversité sexuelle ainsi que l'égalité pour tous entre les murs de notre institution. D'autant plus que notre raison d'être, c'est l'éducation !

Peut-être cet enjeu n'est-il pas bien connu ? Il faut sensibiliser notre employeur (et mon syndicat ?) face à cette discrimination lors des collectes de sang pratiquées sur notre lieu de travail.

Je suggère deux solutions - ou une combinaison des deux - au SPECA afin d'atténuer l'effet pervers de la discrimination pratiquée par Héma-Québec.

La première solution aurait pour effet de montrer que le SPECA est sensible à cette discrimination et qu'elle ne la cautionne pas. Les homosexuel(le)s sont une ressource humaine à valoriser. Ils représentent de 5 à 10 % de la main-d'œuvre. À ce sujet, l'édition 2012 de la Journée internationale de la lutte contre l'homophobie (17 mai 2012) s'intitulait justement : « La diversité sexuelle au travail, ça rapporte ».

En ce qui a trait à la deuxième solution, je suis d'avis qu'Héma-Québec sera probablement sensible aux pressions qu'exercerait notre syndicat, voire notre Collège. Et qu'en serait-il de la FNEEQ ? Avec ses nombreux membres, la fédération est très bien placée pour exiger de la part d'Héma-Québec de changer sa pratique de discrimination. À ma connaissance, certains organismes, dont la commission scolaire de Montréal, boycottent toujours Héma-Québec. Je ne demande pas un tel boycottage, mais désire seulement vous faire connaître les positions d'autres organismes. En mettant de la pression sur Héma-Québec, notre syndicat (et potentiellement sa fédération) montreraient à leurs membres ainsi qu'à l'ensemble de la société québécoise qu'elle a à cœur l'inclusion de tous.

Mon intention étant de sensibiliser les membres, je laisse les références de quelques articles parus dans les médias. On peut d'ailleurs y lire l'avis de l'avocat Julius Grey, avocat spécialisé dans les questions des droits de la personne : « Les statistiques qu'on connaît justifient un certain degré de prudence, mais ne justifient pas la prohibition ».

Pierre-Olivier Fortin, « Interdiction aux homosexuels de donner du sang : le Canada évolue à pas de tortue », Cyberpresse.ca, 3 octobre 2011.

Pierre-Olivier Fortin, « Interdiction aux homosexuels de donner du sang : un questionnaire discriminatoire », Cyberpresse.ca, 3 octobre 2011.

William Pelletier, « Une atteinte aux droits des gais », Cyberpresse.ca, 5 octobre 2011.

Presse Canadienne, « Dons de sang des homosexuels : règle assouplie en vigueur », Radio-Canada.ca, 23 juillet 2013.