



Équipe de rédaction

Philippe de Grosbois
Sophie Crevier
Laurence Daigneault Desrosiers

La nouvelle convention et ses conséquences majeures sur la tâche

Josée Déziel, vice-présidente aux relations de travail à l'exécutif du SPECA

NOUS N'AVONS PAS ENCORE DE CONVENTION COLLECTIVE SIGNÉE POUR 2015-2020, MAIS IL Y A FORT À PARIER QUE ÇA NE SAURAIT TROP TARDER. EN EFFET, LES CHANGEMENTS, S'ILS RISQUENT D'AVOIR UN IMPACT MAJEUR SUR PLUSIEURS DÉPARTEMENTS, NE SONT PAS NOMBREUX. UNE PETITE POIGNÉE D'ARTICLES.

DÈS CE PRINTEMPS, NOUS DEVRONS PRENDRE EN COMPTE CERTAINS DE CES CHANGEMENTS AU MOMENT DE LA RÉPARTITION DES CHARGES. LA CI MAXIMALE, POUR L'AN PROCHAIN, PASSERA DE 88 À 85. CEUX QUI AURONT L'AN PROCHAIN UNE CI ANNUELLE SUPÉRIEURE À 85 RECEVRONT UNE RÉMUNÉRATION POUR CHARGE ADDITIONNELLE, COMME LE PRÉVOIT ACTUELLEMENT LA CONVENTION À PARTIR DE 88 UNITÉS DE CI (8-6.01 D). NOTEZ QUE POUR UNE PLEINE CHARGE SESSION, LA CI MAXIMALE SERA MAINTENUE À 44.

IL N'Y A PAS MATIÈRE À SE RÉJOUIR, CEPENDANT.

Nous recevrons un peu plus de deux ETC pour financer ce changement dans la convention. Une poignée de peanuts en comparaison avec nos besoins. En 2014-2015, plus de 70 enseignants au Collège Ahuntsic avaient une CI supérieure à 85. Ces deux ETC sont nettement insuffisants, et ce « gain » de négociation contraindra plusieurs départements à modifier leurs pratiques de répartition de la tâche. C'est un des effets pervers que nous anticipions de la CI à 85. Plus que jamais, notre répartition de la tâche risque d'être inféodée au calcul de la CI. Le Collège refusera les tâches comportant des CI supérieures à 85 (ou, peut-être, trop près du 85) à moins que les enseignants s'engagent par écrit à ne pas réclamer de rémunération. Il est probable que certains départements aient à revoir leurs règles de répartition de manière à éviter des pratiques qui ont pour résultat d'augmenter les CI, comme le fait d'attribuer à des enseignants différents les parties théoriques et pratiques d'un même cours, ou de répartir

DANS CE NUMÉRO : DOSSIER SPÉCIAL VERS LA JOURNÉE SYNDICALE DU 27 MAI

entre trois enseignants les groupes d'un cours qui pourraient être assumés par un même enseignant. Notez que ces pratiques peuvent être justifiées, évidemment, que ce soit par un désir d'assurer une certaine équité dans la répartition de la tâche, pour des raisons pédagogiques, pour tenir compte des spécialités des enseignants, etc. Cela dit, pourrions-nous encore nous les permettre ? Dans certains départements, ce sera dorénavant impossible.

Il faut savoir que, s'il prenait au Collège l'envie de laisser les enseignants dépasser la CI maximale, c'est nous tous qui en paierions la note. En effet, c'est à même la masse salariale des enseignants que les dépassements de CI sont financés. Et tout déficit dans la masse salariale est pelleté à l'année suivante. Par conséquent, si trop d'enseignants sont rémunérés pour une CI supérieure à 85, il y aura moins de ressources disponibles pour l'enseignement l'année suivante, ce qui aura pour effet d'augmenter la charge de travail de tout le monde, d'entraîner d'autres dépassements de CI, etc. Un beau petit cercle vicieux. Et c'est ainsi qu'une mesure qui est supposée alléger notre charge de travail pourrait, paradoxalement, l'alourdir. Nous avons donc tous intérêt à être vigilants.

Il y a bien ces deux ETC que nous recevons, et qui pourraient servir à payer ces dépassements de CI, me direz-vous. Or, ces deux ETC doivent être répartis entre les départements qui, si on ne le fait pas, ne sont carrément pas en mesure de faire leurs tâches sans générer de dépassement de CI. Nous avons simulé la tâche d'un très grand nombre de disciplines pour avoir une meilleure idée des enjeux, en appliquant la nouvelle donne. Dans certains départements, le nombre de préparations par enseignant est supérieur à trois. Sans ressources supplémentaires, et même en faisant la répartition de manière optimale, la tâche est infaisable. Idem pour les disciplines qui encadrent un nombre d'étudiants élevé ou qui ont un nombre de périodes étudiants semaine (PES) élevé. C'est d'autant plus vrai que la ressource que nous recevions avec la dernière convention pour les PES élevés a été amputée de près de la moitié, soit plus de quatre ETC. Nos négociateurs ont jugé bon de consentir à (ou proposer ?) un changement de certains paramètres de la CI (le paramètre de CI appliqué aux heures de cours lorsque l'enseignant a quatre préparations ou plus passe de 1,9 à 1,75 et celui appliqué au nombre de PES supérieurs à 415 passera de 0,08 à 0,07). Ces changements, qui signifient que pour plusieurs la tâche qu'ils occupent cette année génèrera une CI inférieure l'an prochain, ne sont pas suffisants pour permettre d'éviter les dépassements de CI. Nos deux ETC seront donc répartis entre ces disciplines pour éviter ces dépassements. Et, dans la mesure où ces deux ETC sont insuffisants, les défis pour faire la tâche dans ces disciplines seront colossaux.

Pas mal, pour un gain historique de négo, non ?

Nous demeurons disponibles pour répondre à toute question que vous avez sur ces changements et leurs conséquences et nous nous souhaitons collectivement bon courage, avec une pensée toute spéciale pour les RCD qui risquent de vieillir de dix ans. Notre porte est ouverte !

sommaire

La nouvelle convention	1
Dossier spécial – 27 mai	3
Batailles locales	4
Bilan de négociation	7
Vie syndicale	9
CCMM	11

DOSSIER SPÉCIAL – VERS LA JOURNÉE SYNDICALE DU 27 MAI

Pour un syndicalisme qui nous ressemble

Philippe de Grosbois, secrétaire à l'exécutif du SPECA

L'ORGANISATION DE LA JOURNÉE SYNDICALE DU 27 MAI PROCHAIN VA BON TRAIN. LORS D'UNE PREMIÈRE RÉUNION D'ORGANISATION AU SPECA, NOUS AVONS PRIS NOTE DES RÉFLEXIONS ET ATTENTES DES ENSEIGNANTS PRÉSENTS. ÉVIDEMMENT, PLUSIEURS VEULENT DISCUTER DE CE QUI A « MAL TOURNÉ » LORS DES DERNIÈRES NÉGOCIATIONS ET RÉFLÉCHIR AUX MOYENS D'ÉVITER DES FRUSTRATIONS RÉCURRENTES. MAIS IL Y AVAIT AUSSI DES ENSEIGNANTS QUI INSISTAIENT SUR LE FAIT QUE LA RÉUNION DEVAIT PORTER SUR DES POINTS CONCRETS : QUE VOULONS-NOUS OBTENIR LOCALEMENT ? POURRIONS-NOUS SORTIR DE CETTE JOURNÉE AVEC DES OBJECTIFS PRÉCIS, DÉBOUCHANT SUR DES ACTIONS ET DES CHANGEMENTS POSITIFS DANS NOTRE MILIEU ?

Suite à cette réunion, l'exécutif a convenu d'établir trois grands thèmes d'ateliers pour cette journée.

1- Batailles locales

Comment lutter contre l'austérité au Collège ? Comment développer un rapport de force face aux pressions récurrentes de certaines directions ? Comment résister à une culture de reddition de comptes, qui prend beaucoup de notre temps et de notre énergie ? Il serait intéressant de sortir de cet atelier avec une ébauche de plan en vue de revaloriser notre autonomie professionnelle.

2- Bilan des négociations et lutte à l'austérité

Quels ont été les points forts des dernières négociations ? Qu'aimerions-nous voir de différent ? Comment s'assurer d'un mouvement véritablement démocratique et contrôlé par les membres ? Comment éviter de faire face aux mêmes frustrations la prochaine fois ?

3- Vie syndicale, mobilisation et démocratie syndicale

Que pouvons-nous faire pour interpeller et rejoindre les enseignants moins impliqués ? Pouvons-nous améliorer l'accueil des nouveaux enseignants ? Comment

véritablement intégrer à la vie syndicale les enseignants de la formation continue ou à temps partiel ? Que modifier à la dynamique des assemblées pour maximiser la participation des enseignants ? Le local syndical peut-il être utilisé différemment ? Y a-t-il des activités sociales qui susciteraient de l'intérêt supplémentaire ?

Finalement, nous avons établi un horaire sur un après-midi pour ces discussions. N'oubliez pas qu'en fin de journée, nos efforts seront récompensés par le souper de fin d'année !

12h30 Conférence d'ouverture
13h45 Pause
14h Première séance d'ateliers (au choix)
15h15 Pause
15h30 Deuxième séance d'ateliers (au choix)
16h45 Retour en grand groupe et apéro pour les participants
17h30 Hommage aux retraités, apéro pour tous

Vous trouverez dans ce numéro du SPECA-Hebdo quelques articles, écrits par certains de vos collègues, qui lancent la réflexion en vue de la fin du mois de mai.

Bonne lecture !

L'AUSTÉRITÉ, VOUS LA VIVEZ COMMENT AU COLLÈGE AHUNTSIC ?

Claude Maryse Lebeuf, enseignante au Département de graphisme

Lors de nos dernières négociations, je me suis demandée, effectivement : comment se vivent les mesures d'austérité, telles qu'appliquées au Collège depuis l'arrivée de l'actuel gouvernement. Depuis que j'enseigne ici (20 ans environ), je sens bien une détérioration lente de nos conditions de travail, mais je n'arrivais pas à faire un lien entre les politiques récentes, les annonces de coupures ici même au Collège (presque 1 million en deux ans...) et la réalité de tous les jours.

D'où l'idée de ma table dans l'entrée du Collège, pour recueillir les témoignages de toute personne intéressée à m'en donner, que j'ai tenue une fois semaine, du début d'octobre à la fin de novembre.

Tout d'abord, je dois dire que je n'ai pas eu le temps de vérifier la précision des témoignages : les coupures rapportées s'appliquent-elles à l'année longue ? Quel est le statut exact d'un poste touché ? Etc. Cependant tout ce qu'on m'a rapporté concernait toujours, systématiquement, une diminution et les exemples furent nombreux.

Première constatation. Notre administration a été créative ! Tous les domaines sont touchés, mais pas un secteur ne l'est de la même façon. En effet, la détérioration du contexte de travail se présentait sous un visage différent d'un secteur d'enseignement à l'autre : les centres d'apprentissage, l'accès à la bibliothèque, les ressources pour l'aide en français et en mathématiques, la disponibilité de techniciens aux laboratoires ou au matériel spécialisé ne sont pas des ressources de même importance pour toutes les matières. Une conséquence, du point de vue syndical, est la multiplication des dossiers de tous ordres qui rend difficile leur défense et même leur priorisation.

Deuxième constatation. La grande majorité du temps, les professeurs n'ont pas été directement confrontés aux coupures. Aussi, très souvent, on n'a pas coupé mais tellement diminué la ressource que certains services deviennent trop difficiles d'accès. Pour nous, ce sont souvent les projets spéciaux (formation pour la mise à jour, activités d'accueil, mobilité) qui ont été réduits. Ceux qui ont surtout écopé, ce sont les étudiant-es et les employé-es de soutien.

Être étudiant-e au collège est plus compliqué aujourd'hui. De façon générale, les frais ne cessent d'augmenter pour eux (et les services diminuent). Les ressources médicales de tout genre ont

BATAILLES LOCALES : *L'AUSTÉRITÉ AU COLLÈGE*

Les budgets des cégeps ont été amputés à plusieurs reprises par les derniers gouvernements qui se sont succédés à Québec. Depuis l'arrivée de Philippe Couillard comme premier ministre, les politiques d'austérité se sont faites plus sévères. Au Collège, cela s'est notamment traduit par une nouvelle augmentation des frais afférents pour les étudiants, de nombreuses coupures de postes parmi le personnel, de même que par une réduction du financement hors-masse des centres d'aide à la réussite. Le Collège avait annoncé un déficit pour 2015-2016, mais les effets des coupes demeurent bien présents. Quels sont les effets des mesures sur notre enseignement ? Comment éviter ces impacts négatifs ? Pouvons-nous amener le Collège à se prononcer en faveur d'un réinvestissement ?

Philippe de Grosbois



Dans l'entrée des étudiants l'automne dernier...

été sévèrement diminuées (accès au médecin, à une infirmière, à du soutien psychologique), ce qui touche tous les étudiants, mais peut même affecter certains programmes dans lesquels une liste de vaccins est exigée pour des stages. Par ailleurs, un rendez-vous avec un spécialiste en orientation est beaucoup plus long à obtenir – même les heures d'ouverture du comptoir de l'organisation scolaire ont été diminuées ; deux équipes sportives ont été coupées ; l'accès à la troupe de théâtre demande maintenant une contribution financière ; les postes rémunérés offerts aux étudiant-es sont moins nombreux, moins bien payés.

Pour leur part, les employé-es de soutien ont vu les coupures s'abattre sur eux, les postes être jumelés, les transferts de secteurs et de plages horaires se multiplier, des permanences être retardées par la transformation d'horaires à temps plein vers du temps partiel. Pendant nos journées de piquetage, en parlant avec des collègues employé-es de soutien, j'ai découvert leur réalité et constaté leur désarroi. Et constaté le statut particulier dont nous jouissons au Collège, nous les professeur-es.

Nous n'avons pas un métier facile – il est passionnant, mais c'est un job de terrain (on aime ça, n'est-ce pas ?). À tous les jours, il y a de l'inconnu, il faut s'adapter. Avec le temps, depuis les débuts des cégeps, nos collègues employé-es de soutien font partie de notre équipe de travail pour permettre de les donner, ces cours. Pendant la grève, j'ai été obsédée par le terme « collégial » pour décrire cette collaboration de tous les jours. Il ne faut pas se faire d'illusion : avec la complexité de tout ce qu'implique aujourd'hui l'enseignement, impossible de le faire sans eux. Pour enseigner dans une classe, ça prend encore souvent, tout de même, une craie et une efface, non ?

Quelques exemples... Depuis peu, nous devons nous occuper nous-même de nos examens ; la disparition de nombreux postes de secrétaires (postes « jumelés ») a alourdi considérablement la tâche des coordonnateurs ; la limitation des heures d'ouverture de l'imprimerie complique la récupération de nos documents ; les étudiant-es de certains programmes ont moins accès à des technicien-nes spécialisé-es (heures restreintes ou carrément coupées) dans la gestion du matériel qu'ils utilisent – heu... qui devra s'en occuper, éventuellement ?

Lorsque les employé-es de soutien sont affectés, nous le sommes aussi. Mais on dirait que ça prend un peu de temps avant que nous réalisions la portée que leur traitement a sur nous. Plus

humainement parlant, ce sont des collègues de travail de tous les jours dont le sort est scellé par l'austérité. Nous réagissons individuellement (tristesse de voir des personnes connues affectées) plutôt que de réagir collectivement. Les employé-es de soutien y ont goûté : notre contexte de travail est affecté. Nous cumulons progressivement plus de tâches ; nous en réorganisons obligatoirement les priorités. Cette augmentation de tâches se fait de façon presque invisible, non-contractuelle. Il est inévitable qu'elle affecte la qualité de l'enseignement : moins de temps ? moins de temps disponible, entre autres, pour améliorer les méthodes pédagogiques.

Mon vœu ? Amorcer une réflexion pour redécouvrir l'esprit collégial dans notre milieu de travail et développer une réaction plus collective face à une stratégie patronale qui ne cesse de se raffiner (incluant autant l'administration locale que les orientations ministérielles et le financement des collèges). Pendant les négociations, à la table sectorielle, on nous a « fait peur » avec des menaces à notre autonomie professionnelle. Il faudrait aborder l'autonomie professionnelle d'un point de vue plus large, plus collégial. Les employé-es de soutien font partie de l'équipe essentielle pour dispenser l'enseignement aujourd'hui... Lorsqu'ils sont atteints, nous le sommes aussi.

BATAILLES LOCALES :

COMMENT FAIRE RECONNAÎTRE NOTRE AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ?

Au fil des ans, il apparaît à plusieurs membres du SPECA que leur travail d'enseignant est de plus en plus encadré, bureaucratisé, voire contrôlé. Tout semble indiquer que nous avons de plus en plus de comptes à rendre. Cela n'est pas exclusif au Collège, comme le témoigne l'approche de l'assurance qualité de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC). Dans le contexte des compressions budgétaires, la Fédération des cégeps a semblé vouloir ralentir le rythme de l'implantation de cette approche, mais les concepts « d'amélioration en continu » et « d'efficience » font malgré tout leur chemin. Sous couvert de la recherche de l'équité pour les étudiants, n'y a-t-il pas un risque d'entrave à la créativité et à l'innovation dans les classes ? Maintenant que notre profession est classée au rangement 23, y aurait-il une opportunité de revaloriser notre appartenance à l'enseignement supérieur, et donc, notre expertise et notre autonomie ? Quelles seraient les meilleures occasions de faire valoir nos aspirations auprès de nos directions ?

Philippe de Grosbois

Quelques enjeux majeurs pour notre bilan de négos

Jean Trudelle, enseignant au Département de physique

Même si c'est un peu déprimant (que d'efforts investis !), il vaut quand même la peine de jeter un regard froid et cru sur le résultat des dernières négociations.

À toutes fins utiles, nous n'avons pas amélioré nos conditions de travail au sectoriel. Nous n'avons pas amélioré réellement non plus nos conditions salariales : si on ne tient pas compte de la relativité salariale, un exercice en principe séparé de la négociation¹, nous aurons fort probablement perdu, en 2019, une partie de notre pouvoir d'achat.

Plusieurs syndicats semblent avoir troqué cette relativité salariale tronquée, et appliquée avec des années de retard, contre une forme de solidarité avec les groupes qui refusaient de régler à rabais – il faut dire que ces syndicats n'avaient d'ailleurs pas été conviés à exercer une telle solidarité.

Un peu désolant, surtout quand on considère le niveau de mobilisation sur lequel pouvait compter le mouvement syndical. Indépendamment des votes sur l'entente, on peut risquer que, pour une majorité, les résultats ne sont pas à la hauteur de ce que la mobilisation et la légitimité des demandes pouvaient laisser espérer. Un bilan s'impose, et le SPECA ne sera pas le seul à le faire localement pour mieux préparer sa participation à l'exercice similaire qui sera mené sur le plan national.

Deux constats m'apparaissent importants, au regard de l'analyse de cette négociation.

D'abord, celui qu'il n'y a pas eu de véritable Front commun. Vrai, il n'y a eu qu'une seule table centrale, à laquelle les grandes organisations ont négocié de concert. Mais il n'y a pas eu pour autant une authentique concertation pour une stratégie d'ensemble, à faire partager ensuite par les syndicats membres. Il n'y a pas eu non plus de véritable *représentation* politique, de prises de paroles publiques et concertées qui auraient pu donner à la négociation sa pleine dimension politique et qui auraient stimulé une mobilisation déjà importante. Absence aussi de véritable plan de synchronisation des tables sectorielles, entre elles tout comme en lien avec la table centrale² : une fois de plus, n'étant convié nulle part à mettre leurs intérêts supérieurs en commun, les organisations syndicales ont laissé les différences

¹ Et présenté comme tel par la FNEEQ elle-même en début de parcours

² Mis à part le cartel FNEEQ-FEC, un cas particulier.

NÉGOCIATIONS :

COMMENT ÉVITER LA DÉPOSSESSION ?

Même si les dernières négociations ne se sont pas soldées par des gains satisfaisants, elles ont montré que nous pouvons tabler sur ce qui s'est construit durant cette période : de plus en plus de syndiqués, mais aussi de citoyens en général, sont prêts à agir pour s'opposer à l'austérité, pour promouvoir nos services publics et une véritable redistribution de la richesse. À l'intérieur du mouvement syndical également, une partie de plus en plus importante de membres appelle à davantage de combativité, et ceux-ci sont de plus en plus réseautés. Malgré cela, on reste avec le sentiment, négo après négo, d'avoir été dépossédés d'un mouvement qui aurait pu aller plus loin. Que faire pour éviter que cela se reproduise ? Que faut-il changer pour que les membres, réunis en assemblée, aient le plein contrôle sur les négociations et la mobilisation ?

Philippe de Grosbois

d'intérêt et de mobilisation jouer contre elles. Notre Front commun en aura été un de convenance et de façade : en définitive, son utilité aura davantage été d'alléger le lourd processus de négociation, plutôt que de devenir une source de motivation et de fierté pour les membres sur le terrain.

Deuxième constat : pour une seconde négociation de suite, il n'y a eu aucune consultation formelle des assemblées sur les contre-propositions (parfois importantes) faites à la table centrale. Concernant les objets négociés à cette table tout comme sur les stratégies d'ensemble – calendrier stratégique de la négociation, ampleur des reculs consentis, etc. – les assemblées sont tenues hors du coup, sauf évidemment lorsque des actions sérieuses doivent être proposées.

Cette manière de faire est justifiée dans une ritournelle souvent entendue : par le vote qu'elles prennent sur l'entente finale, les assemblées sanctionnent l'ensemble du processus, peuvent dire non si elles ne sont pas satisfaites et donc, le processus est hautement démocratique.

Ce truisme est sans doute vrai sur le plan technique, mais il est entièrement faux sur le plan de la dynamique syndicale. Quand on annonce une entente de principe à la mi-décembre, qu'on prend le parti de la parer de ses plus beaux atours et qu'on lance du même coup le message que tout est terminé, dans un contexte où les votes ne se prendront effectivement qu'un mois après, il est faux de prétendre que les assemblées pourront ensuite voter sereinement contre une entente qui ne leur paraîtrait pas acceptable. Créer une absence complète de perspective tue, dans les faits, la prétendue possibilité pour les assemblées d'avoir ce dernier mot qu'on leur attribue dans le discours officiel. Ainsi, non seulement les assemblées sont-elles dans les faits dépossédées du pouvoir d'influencer réellement le cours de la négociation³, mais aussi le mouvement syndical se voit-il privé d'un puissant rapport de force, dont on ne semble pas vouloir activer les ressorts.

Une dynamique semblable s'est parallèlement installée au sectoriel, où les assemblées ont été peu ou pas consultées sur l'abandon des demandes. Au final, une entente de principe qui ne respectait pas les mandats a été présentée comme étant une condition à l'obtention du rangement 23 (négocié à la table centrale), ce qui rendait son rejet à peu près impossible.

La géométrie variable des combativités et des intérêts des grands joueurs syndicaux est-elle suffisante pour expliquer tout cela ? Doit-on imputer cette approche de la négociation à la lourdeur d'un appareil syndical incapable de concilier sa taille avec une proximité réelle des assemblées ? Peut-on changer les choses ?

Un bilan local de la négociation n'aura d'utilité que s'il débouche sur une feuille de route pour le SPECA, qui aura à porter au regroupement les conclusions et recommandations d'un tel bilan. Dans la dynamique actuelle des choses, quelles devront être les grandes lignes de ce bilan ?

³ On cherchera ensuite les moyens de renouveler le syndicalisme !

LES COMITÉS ET LA VIE SYNDICALE

Laurence Daigneault Desrosiers, directrice à l'exécutif du SPECA

Ayant neuf membres élus sur l'exécutif et dégrevés pour activités syndicales, le SPECA a une grosse équipe à sa tête, comparativement à d'autres cégeps notamment. Cette large distribution des rôles permet non seulement de travailler à bien des dossiers en même temps, mais permet aussi un meilleur partage des connaissances utiles à la vie syndicale. Or, cette équipe déjà considérable peut faire oublier le rôle que peuvent jouer les membres qui ne font pas partie de l'exécutif. Car le syndicat, c'est davantage que ces neufs membres élus.

Bien sûr, l'exécutif doit se prononcer régulièrement sur différentes questions, doit assurer le suivi des dossiers importants, harmoniser et organiser les actions syndicales, etc. Mais on ne le dira jamais assez : c'est l'implication des autres membres, qu'ils soient élus pour diverses fonctions ou non, qui assurent la vitalité et la démocratie syndicales. Plus les membres, notamment via les comités et l'assemblée, mettent l'épaule à la roue, plus le SPECA, dans son ensemble, peut être actif dans plusieurs dossiers. Le nombre d'heures dans une semaine n'étant pas extensible à l'infini ni pour les membres de l'exécutif ni pour les autres... on ne peut s'imposer d'en faire toujours davantage. Alors il faut plutôt se poser la question : comment faire *mieux* ?

C'est en ce sens qu'on pourrait se pencher sur les comités. Il y a ceux qui existent, officiellement ou officieusement, mais aussi ceux qu'on pourrait créer. Peut-être que le SPECA gagnerait à se doter de certains comités, qui existent ailleurs, comme un comité LGBT ? Peut-être pourrait-on recourir davantage à la participation des membres dans l'organisation des événements syndicaux (les partys, bien sûr, mais aussi les dîners-conférences, etc.) ou encore dans l'équipe de rédaction du SPECA-Hebdo ? Il serait temps aussi de se demander quels seront les prochains enjeux à traiter au comité École et société. Ce comité permanent, rappelons-le, avait abordé en 2012-2013 la question des étudiants avec des besoins particuliers, en 2014-2015 la conciliation famille-travail et s'était transformé, en 2015-2016, en comité de mobilisation pour le temps des négos. Quelle sera sa tâche dans les années à venir ?

Une réflexion sur la meilleure façon de les faire fonctionner s'impose aussi. Sur quels comités la présence de membres de l'exécutif est-elle souhaitable ? Dans quelles circonstances devient-elle ? Car il ne faut pas oublier qu'un comité demeure redevable devant l'ensemble des membres, et que l'exécutif doit rendre compte, lors des assemblées, des décisions prises. Il existe aussi une variété d'options pour créer des liens et dynamiser les rapports entre les comités et l'exécutif ainsi qu'entre les comités et l'assemblée. On peut penser à nommer un répondant sur

VIE SYNDICALE :

REJOINDRE LES ENSEIGNANTS MOINS IMPLIQUÉS

Même si le niveau de mobilisation de l'automne dernier était extrêmement encourageant, il y a toujours place à l'amélioration. À d'autres périodes, par exemple, les assemblées ne sont pas aussi populaires... De plus, le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN) organise plusieurs activités sur des thèmes variés, de même que des actions d'éclat dynamiques et médiatisées, mais les profs du SPECA y figurent encore assez peu.

Plus spécifiquement, on peut s'interroger sur les moyens de mieux rejoindre les enseignants à la formation continue. C'est un défi pour tout le mouvement syndical d'être capable d'interpeller les travailleurs les plus précaires. Paradoxalement, ce sont eux qui ont le plus besoin de voir leurs droits défendus ! Devrions-nous faire des activités spécifiquement pour ces profs ? Lesquelles seraient les plus pertinentes et attirantes ?

Philippe de Grosbois

l'exécutif ou au contraire un responsable sur le comité qui s'adressera à l'exécutif selon les besoins. Mais on peut aussi penser à une implication plus grande des membres des comités à la rédaction d'articles pour le SPECA-Hebdo ou d'informations pour les brèves syndicales, tout comme à la prise de parole en assemblée générale. On pourrait aussi favoriser la création de liens entre les membres de comités et les instances similaires ailleurs (par exemple, un membre de notre comité environnement pourrait être en contact avec le comité environnement du Conseil central du Montréal métropolitain...).

Nous devons réfléchir à la meilleure façon pour que le travail des comités permette de véritables avancées et que, grâce à eux, des aspects variés soient touchés. En effet, bien que l'exécutif se doive de porter la voix de tous les profs, il demeure restreint. Par conséquent, il ne peut évidemment pas mener tous les combats, ni faire toutes les réflexions, ni même avoir toutes les sensibilités puisque chacun, à titre individuel, se sent plus interpellé par certains enjeux, de par son vécu ou ses connaissances antérieurs à la vie syndicale. On a tout à gagner, collectivement, à ce que davantage de membres s'impliquent, selon leurs intérêts et leurs connaissances, afin d'être collectivement aux aguets et de mener des réflexions qui peuvent conduire à du changement sur bien plus de fronts.

Finalement, une bonne organisation du travail en comité devrait aussi augmenter la capacité d'action des membres. Collectivement, bien entendu, cela n'est pas à démontrer, mais aussi à titre individuel : il n'y a rien de tel que de s'impliquer pour voir à quel point un changement est parfois à portée de main.

VIE SYNDICALE :

DES ACTIVITÉS SOCIALES QUI ENTRETIENNENT LES SOLIDARITÉS

Le dernier party de Noël, en formule intersyndicale, a été une grande réussite. Bien sûr, le fait que professionnels, personnel de soutien et enseignants aient vécu ensemble un automne riche en actions de toutes sortes a sûrement donné une fébrilité supplémentaire à l'événement. Mais le fait de nous retrouver « entre nous », travailleuses et travailleurs, a sûrement été très apprécié aussi. Qu'aimerions-nous pour les années à venir ? Quelles seraient les meilleures occasions de poursuivre la création de liens entre les syndicats ?

En ce qui concerne les activités réservées aux membres du SPECA (déjeuners de la rentrée, souper automnal, dîners-causerie, etc.), pouvons-nous les renouveler ? Que pouvons-nous imaginer pour qu'elles soient originales et attirent un maximum de gens ?

Philippe de Grosbois

7 avril

Assemblée générale

14 h 15 à la cafétéria du Bloc G

Il y sera notamment question du projet de répartition dans le contexte de notre nouvelle convention collective.

ASSEMBLÉE

Conseil central
du Montréal
métropolitain

Assemblée du 2 mars 2016

Nicola Grenon, trésorier à l'exécutif du SPECA et délégué auprès du Conseil central du Montréal métropolitain

La présidence, en ouverture, nous parle du thème du jour s'étant imposé, soit les affirmations de la ministre responsable de la condition féminine et celles de sa consœur à la justice. Le féminisme n'est pas une étiquette. Au Conseil central, des efforts sont faits pour favoriser la prise de parole par les femmes, et l'on constate qu'au cours des dernières réunions, la présence était sensiblement égale entre les hommes et les femmes. Or, les hommes occupent néanmoins toujours l'espace de discussion puisqu'ils représentent environ 70 % des interventions. Au fil de la soirée, nous verrons plusieurs exemples de luttes de femmes dans notre entourage, telle la lutte pour protéger le réseau de services de garde éducatifs.

Conflit - Syndicat des centres d'hébergement du Grand Montréal

Guy Trichard, Marielle Fournier et Jocelyne Bernatchez nous ont entretenu du centre d'hébergement Les Jardins de Jouvence où quinze employés, majoritairement des femmes, ont déposé depuis déjà dix-huit mois une proposition de convention collective, mais où les négociations s'éternisent. Les préposées aux bénéficiaires ont à l'entrée un maigre 10,85 \$/h et, après plusieurs années, ils n'obtiennent qu'un 3^e échelon à 12,80 \$/h. Les négociations achoppent essentiellement sur le nombre de journées de maladies (10 versus 5) et sur une 5^e semaine de vacances après douze années de service. L'employeur demande 4 000 h entre chaque échelon ainsi que le retrait d'un jour férié et de deux jours de maladie. Le tout alors qu'on sait que pour plusieurs locataires, les frais afférents ont carrément doublé !

Les syndiqués ont unanimement voté en faveur de l'intensification des moyens de pression et pour aller vers la grève. En résumé, on parle globalement de 16 ¢ à 18 ¢ d'augmentation par

année sur cinq ans, offerts pour une convention de 5 ans. Après la conciliation, les offres avaient baissé jusqu'à hauteur de 6 ¢ par année. La masse salariale ne coûte à l'employeur qu'environ 26 % de ses dépenses... On nous a également mentionné que plusieurs employées apportaient leur savon ou leur laine d'acier pour travailler. Le mépris vécu est incroyable.

Il a été proposé, appuyé et adopté que le CCMM appuie ce syndicat dans sa lutte.

Conflit - SPUQ

Léa Fontaine, du Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal, est venue nous entretenir des négociations qui ne vont pas du tout : deux ans et demi, 55 rencontres ainsi qu'un processus de conciliation où la conciliatrice reconnaît d'emblée la bonne volonté de la partie syndicale, face à une partie patronale qui ne trouve même pas le temps de venir négocier. Les demandes patronales mettent en danger la collégialité au sein de l'institution. En outre, la Commission des études serait dissoute. On peut penser que cela pourrait avoir un effet d'entraînement sur le reste des institutions d'enseignement supérieur.

Certains professeurs sont par ailleurs devenus des cadres: on veut faire de l'UQAM une université comme une autre. La surcharge de travail n'est pas reconnue et la qualité de l'enseignement cède sa place à des notions de rentabilité. Les membres du SÉTU (étudiants employés) étant en grève, les professeurs et les chargés de cours se sont même vus demander de jouer les briseurs de grève en corrigeant les copies non corrigées de ceux-ci. Le sous-financement en éducation fait des ravages: deux départs à la retraite sur trois ne sont pas remplacés. Trois journées de grève étaient prévues la semaine suivante.

Il a été proposé, appuyé et adopté que le CCMM appui le SPUQ dans sa lutte.

L'austérité et les femmes

Ève-Lyne Couturier de l'IRIS et Valérie Lépine de la Table de concertation de Laval sur la Condition féminine (TCLCF) ont fait deux présentations sur les conséquences de l'austérité pour les femmes. Il y a des conséquences dans toutes les régions et dans tous les secteurs. Depuis 2014, on parle de plus de 4 G\$ de

compressions et de coupures, dont 1,7 G\$ en santé. À cela s'ajoutent les coupures directes sur les organismes travaillant à l'égalité des femmes. L'analyse objective des coupures et des réinvestissements dans chaque secteur, en tenant compte du ratio hommes/femmes, nous amène à constater que les relances ont aidé deux fois plus les hommes et que les coupures ont touché davantage les femmes par une marge de plus de 20 %.

Au bilan, on constate que 4 G\$ de plus ont été investis pour les hommes et que 3 G\$ de plus ont été coupés pour les femmes. Couper dans les services publics, c'est donc surtout couper du travail pour les femmes et cela entraîne aussi d'autres impacts pour elles, notamment en raison de leur rôle central auprès des enfants à la maison. Les quatre rôles de l'État ont été affectés par l'austérité: l'État employeur, l'État fournisseur de services, l'État soutien financier et l'État gardien du vivre ensemble. L'État n'offre plus un filet social, mais fait plutôt de l'efficience budgétaire.

Le « déni de la discrimination systémique vécue par les femmes », c'est refuser de prendre en compte que les femmes gagnent 75 % du salaire des hommes, que 83 % des victimes d'agressions sexuelles sont des femmes, etc. Dans notre société encore très patriarcale, le groupe des hommes est supérieur, celui des femmes est subordonné et se voit conférer une valeur différente et des tâches particulières, par exemple le travail dit « invisible ». Cet état de fait est cimenté par la discrimination systémique. Parmi les outils pour atteindre l'égalité, il y a l'analyse différenciée selon les sexes. Le risque principal d'une analyse qui n'en tient pas compte est la symétrisation, un mouvement antiféministe qui présente les problèmes vécus par les hommes comme étant symétriques à ceux vécus par les femmes.

Les impacts des mesures gouvernementales actuelles touchent toujours plus les femmes, même jusque dans les prisons (fermeture de Tanguay vers une prison mixte, peu adaptée) et s'observent dans les attaques contre le système de santé et les services sociaux avec, par exemple, le projet de loi 70 qui vise notamment l'aide sociale. Il faut faire preuve de solidarité envers les femmes, toutes les femmes.

Il a été proposé et appuyé que les syndicats profitent des activités du 8 mars pour faire connaître à leurs membres les conséquences de l'austérité sur les femmes. Adopté.

Congrès

Il y aura un renouvellement de l'exécutif et du conseil syndical à l'occasion du congrès du CCMM. Les gens voulant se présenter à ces postes ont été appelés à s'annoncer.

Conseil confédéral

Sa tenue les 16, 17 et 18 mars au Palais des congrès a été annoncée. Les sujets suivants ont été prévus : la conjoncture politique et syndicale, le forum social mondial, les positions du 64^e congrès ainsi que les élections.

plus qu'un
REER

DONNER
DU SENS
À L'ARGENT

LE REER FONDACTION :
UNE ÉPARGNE-RETRAITE
ACCESSIBLE À TOUS LES
QUÉBÉCOISES ET QUÉBÉCOIS

Soutenez les entreprises québécoises dans
une perspective de développement durable

Contactez-nous:
Michelle Auger
Responsable Fondation régionale
514 714-2458

Accessible à tous
Cotiser sur chaque paie,
plus facile que jamais!

fondaction.com

FONDATION
CSN POUR LA COOPÉRATION
ET L'EMPLOI

Il s'agit d'un placement dont la valeur et le rendement fluctuent; le passé n'est pas indicatif du futur. Ces titres sont placés au moyen d'un prospectus contenant de l'information détaillée importante à leur sujet, notamment sur les frais. Avant d'investir, veuillez consulter le prospectus sur fondaction.com.