

- 5 **Quiz!** Testez vos connaissances sur la tâche
- 6 **Éducation et société:** Vers les États généraux de l'enseignement supérieur
- 8 **Préalables mathématiques:** Les dérives de la réforme et de son approche par compétence
- 11 **Histoire du SPECA:** Les années 80, un début mouvementé (partie 1)
- 15 **Protection syndicale:** Assurances pour les moins de 65 ans
- 16 **Conseil central du Montréal métropolitain:** Retour sur les CCMM du 7 décembre 2016 et du 25 janvier 2017

CONDITIONS DE TRAVAIL

Des ententes locales, qu'ossa donne?

Par ALAIN LONG
Enseignant en biologie et président du SPECA

Depuis quelques temps, en assemblée et dans les communications syndicales, vous nous entendez parler de ces importantes «ententes locales» que nous sommes en train de négocier. En effet, trois d'entre elles furent au cœur des débats de la dernière assemblée et les textes finaux seront soumis aux membres lors de l'assemblée du 16 mars prochain.

Bien sûr, nous sommes intimement convaincus que pas un membre n'a le moindre doute sur la pertinence et l'importance de ces ententes. Mais est-ce que tous comprennent vraiment de quoi il en retourne exactement? Pourquoi nous lancer dans une négociation locale alors qu'on sort tout juste d'une exténuante négociation nationale? Ne vient-on pas de signer une nouvelle convention et, donc, de nous doter d'un contrat de travail tout neuf? N'ai-je pas vu passer une photo de mon président et de ma directrice générale, tout sourires et crayons à la main, en train de parapher la convention au mois d'août? Et concrètement, qu'est-ce que ça changera vraiment dans mes conditions de travail? Bref, pour emprunter à Yvon Deschamps et à son grand classique sur les *unions*: «Des ententes locales, qu'ossa donne?».

PSITT!

Vous pensez à la **retraite**?
Vous vous questionnez sur les changements à notre contrat d'**assurances**?
Rendez-vous en **page 15** pour de bonnes nouvelles...

METTRE À JOUR NOS « VIEILLES ENTENTES »

Ça peut sembler banal, mais une nouvelle convention introduit toute une série de changements qu'on doit intégrer aux ententes locales que nous avons déjà.

Il faut d'abord savoir que quand nous négocions une convention, il y a des matières qui relèvent du national de par la Loi¹ : le salaire et le fonds de pension (à la table centrale) ou l'ancienneté et la permanence (à la table sectorielle) en sont quelques exemples patents. Mais il y a aussi une série de matières qui peuvent être négociées localement et dont nous choisissons de confier la négociation aux instances nationales. Pour les enseignants du collégial, la liste de ces matières figure à l'Annexe A de la Loi et elle est longue : cotisations et libérations syndicales, départements, sélection des enseignants, perfectionnement, etc. Sur ces matières, la convention offre une base commune à tous les collèges, mais nous gardons toute autorité pour nous entendre localement sur un aménagement des dispositions de la convention collective. Il y a enfin toute une série de considérations pratiques sur lesquelles la convention est quasi muette : c'est le cas de l'aide à la réussite, quoique le meilleur exemple reste le projet de répartition annuel dont le mode d'élaboration n'est pas conventionné et pour lequel le Collège doit simplement se plier à un petit nombre de paramètres qui tiennent sur moins d'une page.

Le SPECA s'est donc entendu avec le Collège, au fil des ans, sur de très nombreuses dispositions qui constituent la façon dont nous appliquons localement la convention collective pour les matières où nous pouvons le faire en vertu de la Loi. Par exemple, quand les charges à la formation continue ont été abolies à la FNEEQ dans la convention 1995-1998, nous avons convenu de les maintenir localement et avons défini les paramètres de leur création et de leur attribution. De même, quand 173 heures de services professionnels rendus ont été reconnus dans la convention en 2003, nous avons pris entente sur la façon dont nous allions localement assurer cette reconnaissance afin d'éviter qu'elle ne conduise à un alourdissement de la charge. Et il y a aussi, bien sûr, le projet de répartition dont le mode d'élaboration détaillé est convenu par entente et dont on ne saurait même imaginer qu'il puisse en être autrement (certaines expériences rapportées par des syndicats de cégeps ne disposant pas d'une telle entente donnent froid dans le dos).

Bref, une nouvelle convention nous contraint à revoir nos ententes avec le Collège, ne serait-ce que pour garantir qu'elles restent conformes au contrat de travail nouvellement en vigueur. Dans certains cas, il peut s'agir de mises à jour techniques où on doit ajuster des libellés ou modifier des nombres, mais le plus souvent, il faut aller plus en profondeur.

MAXIMISER LES GAINS ET... ÉVITER LES RECULS !

En négociant la convention, les deux parties nationales ont eu à faire des concessions pour arracher des gains sur les éléments qu'elles estimaient prioritaires. Il appartient donc aux parties locales de prendre ensuite le relais pour s'assurer que les gains qui ont été faits se réaliseront pleinement dans l'application de la convention.

Malheureusement, pour un syndicat, cela implique aussi de s'assurer, quand les gains sont mitigés ou absents, que les conditions de travail locales ne subiront pas de recul. Et, il faut bien le dire, dans le cas de la convention 2015-2020, notre objectif prioritaire a été celui-là. Dans les matières sectorielles sur lesquelles nous avons une prise, nos négociateurs ont objectivement failli et c'est un peu la mort dans l'âme que nous avons entrepris la négociation de notre entente sur les *règles de répartition des ressources enseignantes*. En effet, nos priorités visaient toutes à limiter les dégâts :

- minimiser l'impact sur la tâche de la perte de 4 ETC pour encadrement de nombreux étudiants ;
- maintenir les bénéfiques des charges à la formation continue pour les non-permanents même si le Collège n'a plus l'obligation d'inclure ces charges dans le projet de répartition ;
- faire en sorte que les ressources « hors convention » de l'annexe budgétaire S024 pour les étudiants en situation de handicap (EESH) soient utilisées selon les priorités que le département détermine et qu'elles puissent servir à ouvrir des postes (ceux-ci permettant d'octroyer des permanences et d'ainsi sortir quelques enseignants de la précarité).

Ce n'est pas en lançant un cri du cœur triomphant que nous vous demanderons d'entériner en assemblée générale le projet d'entente négocié avec le Collège. Mais tous nos objectifs ont été atteints, alors c'est quand même la tête haute que nous le ferons.

¹ On réfère ici à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

FORMALISER DES PRATIQUES AFIN D'ENRACINER LA CULTURE LOCALE

Une négociation locale, c'est aussi un moment privilégié pour remettre à l'ordre du jour des problématiques qu'on règle au quotidien par des ententes *ad hoc* en se disant qu'on formalisera tout ça « à un moment donné ». Bref, c'est l'occasion de coucher par écrit des pratiques qu'on a instaurées au gré des expériences passées. Par exemple, le projet d'entente sur la répartition des ressources précise le rôle du comité technique sur la tâche dans le processus de révision des grilles de cours, un atout précieux pour les équipes de programmes qui sont rarement très à l'aise avec cet aspect. Pourtant, bien évaluer les impacts sur les ressources des différents changements qu'on peut lui apporter est souvent déterminant dans la conception d'une grille de cours équilibrée qui sera gérable au plan de la tâche et qui aura donc une chance de durer dans le temps.

Mais, il faut en convenir, cet exemple est plutôt anecdotique puisque cet aspect des négociations locales s'incarne bien davantage dans les deux autres ententes qui seront soumises à l'assemblée générale du 16 mars prochain. En effet, en août dernier, il y avait déjà plus de deux ans que nous avons entamé une renégociation de l'entente sur l'aide à la réussite en acceptant l'invitation du Collège d'inclure dans les discussions l'entente sur les 173 heures de services professionnels rendus et un certain nombre d'autres sujets, dont la disponibilité hors classe. Mais les choses ont traîné un peu, nos interlocuteurs ont changé... puis l'austérité a frappé! Et quand on sait que les négociations sur la réussite portaient notamment sur l'investissement du Collège en ressources enseignantes, on comprend mieux pourquoi, depuis deux ans, elles ont stagné.

Au début de 2016-2017, toutefois, le contexte avait changé. Une convention de cinq ans venait tout juste d'être signée et, après deux ans de coupures sans précédent, une légère embellie financière s'annonçait pour les cégeps. Nous avons rapidement senti que la table était mise pour reprendre et finaliser les pourparlers entrepris en 2014. La Direction était manifestement ouverte à le faire et, de toute façon, il fallait s'entendre sur les ressources allouées à la réussite puisque leur hauteur a un impact direct sur les choix que nous pouvons faire en matière de répartition des ressources. Nous avons donc relancé la négociation locale sur ce qui a rapidement pris la forme de deux projets d'entente distincts.

Réussite et programmes: un changement de paradigme?

Le premier projet d'entente prend aujourd'hui le nom de *Soutien à la réussite et suivi des programmes*. Deux sujets en apparence différents? Pas vraiment. En fait, au cœur du projet d'entente, il y a cette idée, d'abord soumise par la Direction, d'octroyer une allocation récurrente aux départements pour s'acquitter de l'ensemble de leurs responsabilités en matière de réussite et de programmes. C'est un changement de paradigme puisque nous avons toujours fonctionné par appel de projets pour ce faire, mais pas tant que ça non plus car certains « projets » n'en avaient plus que le nom. En tous cas, nous avons fait l'évaluation, à l'exécutif, que le temps était venu de passer à autre chose.

C'est qu'au fil des ans, la plupart des « projets » d'aide à la réussite sont devenus des activités récurrentes pour lesquelles l'appel de projet est davantage une tracasserie administrative qu'autre chose. Quant aux programmes, le choix d'aller vers un suivi en continu, plutôt qu'une très lourde opération d'évaluation au terme d'un cycle de plusieurs années, a l'énorme avantage de libérer de l'allocation pouvant être utilisée autrement, notamment pour soutenir les départements dans les opérations qu'ils réalisent déjà, de toute façon, pour s'assurer de la santé des programmes dont ils ont la responsabilité. Enfin, ce changement s'accompagne de ce que nous estimons être un gain important puisque le Collège accepte d'injecter 4,5 ETC pour soutenir les activités des centres d'aide à la réussite. Cette ressource n'est pas le maximum de ce que le Collège a investi dans le passé dans les centres d'aide, mais c'est la première fois qu'il s'engage par entente sur un quantum précis, c'est un engagement ferme pour au moins trois ans, c'est très certainement un sommet dans le réseau des cégeps, et c'est un réinvestissement significatif par rapport aux deux dernières années.

Ajoutons que l'entente inclut aussi la façon dont nous utiliserons les ressources de l'annexe S024 pour les EESH, ressources qui seront réparties entre tous les départements et qui s'ajouteront donc aux allocations récurrentes qu'ils recevront. Et précisons que l'entente prévoit de réserver des ressources pour les « lourds » travaux liés aux révisions ministérielles de programmes, ainsi que pour des appels de projets d'activités de programmes portés par des enseignants et qui ne pourraient être inclus dans le suivi en continu des programmes par les départements (international, recyclage, recrutement, etc.).

Une première: une entente sur l'autonomie professionnelle

Le second projet d'entente porte le joli titre d'*Autonomie et responsabilités professionnelles des enseignants*. Longtemps appelée entente sur « les autres » ou sur « certains » aspects de la tâche enseignante, ce nom de travail flou et peu inspirant apparaît aujourd'hui en sous-titre. Mais que contient-elle au juste?

En fait, les grands axes en ont été élaborés dès le début de la négociation amorcée en 2014. Au départ, elle incluait la réussite dont nous avons convenu de traiter séparément à partir du moment où l'idée est apparue de la jumeler aux programmes. Dès lors, ce qui restait dans l'entente était beaucoup moins problématique et, sauf exception, faisait l'objet d'un accord entre les parties depuis longtemps. Pour l'essentiel, il s'agit de dissiper un certain nombre d'ambiguïtés quant aux tâches que nous devons accomplir à l'extérieur de notre salle de classe: disponibilité aux étudiants, présence au Collège, services professionnels rendus et autres tâches collectives conventionnées. Jusqu'à un certain point, l'entente constitue une sorte de « collage » de bouts d'ententes passées et d'extraits de convention, mais un collage qui présente l'immense avantage de regrouper des éléments disparates en un tout cohérent. De plus, et c'est important, en cette époque où l'assurance qualité est sur toutes les lèvres chez les dirigeants de la fonction publique, l'entente établit que les enseignants ne rendent compte de leur participation aux activités collectives qu'à leur département et que ce dernier ne rend de comptes, à son tour, au Collège qu'à travers les deux seuls éléments prévus à la convention pour ce faire: le plan de travail et le rapport annuels.

Au-delà des objets sur lesquels elle porte, ce sont les principes sur lesquels elle s'appuie qui rendent cette entente vraiment intéressante. D'autant que ces principes sont repris intégralement dans l'entente sur la réussite et les programmes. Sans entrer dans les détails, mentionnons qu'ils reconnaissent l'enseignant comme professionnel autonome, mais aussi l'autonomie professionnelle du département et le fait que ce dernier est au cœur de la qualité de l'enseignement et des programmes. Quand on sait que la notion d'autonomie professionnelle ne figure nulle part nommément dans la convention, nous pensons qu'il y a là quelque chose de profondément intéressant pour les enseignants du Collège Ahuntsic. Il s'agit d'une entente qui formalise une certaine culture locale que, comme syndicat, nous sommes fiers d'avoir contribué à forger: une sorte de « méta-entente » qui pourra inspirer toutes les autres et à laquelle vos représentants syndicaux de demain pourront, lorsque requis, renvoyer tout patron qui n'a pas acquis ou ne partage pas cette culture. Évidemment, une entente reste bipartite et une direction future voudra peut-être s'en dissocier, mais elle devra alors assumer l'odieuse de la déchirer devant nous tous.

EN CONCLUSION

Je sais bien que d'avoir à estimer simultanément la valeur de trois ententes portant sur autant d'aspects de notre travail est une grosse commande. Je sais bien, aussi, que ce genre de document est rébarbatif et qu'il n'est pas facile d'en prendre toute la mesure, même en en faisant une lecture attentive. Je sais enfin que c'est tentant de se demander *qu'ossa donne* tout ça.

C'est en réfléchissant à ces quelques considérations que l'idée de cet article m'est venue. J'espère seulement avoir réussi, ne serait-ce qu'un peu, à vous sensibiliser à l'importance de disposer de telles ententes locales. À vous faire voir qu'elles font une différence dans nos conditions de travail quotidiennes. À vous faire prendre conscience qu'elles peuvent même cristalliser ce que nous sommes comme collectivité, qu'elles peuvent contribuer à définir notre culture commune.

Parce que, non, la convention ne suffit pas!

Parce que, oui, des ententes locales, ça donne quelque chose! ■

QUIZ!

Par JOSÉE DÉZIEL

Enseignante en psychologie, vice-présidente aux relations du travail et Jedi de la tâche

Il est commun de pimenter revues et journaux de petits quiz, qui nous permettent de mieux nous connaître, de nous évaluer, de nous comparer aux autres. Avouons-le, on aime ça, même si on les fait en cachette. Je me suis dit qu'il était temps qu'on donne là-dedans nous aussi. Pourquoi, me demandez-vous? Je vous réponds, pourquoi pas? Et, aussi, parce que ça me tente.

Mais quel en serait l'objet? Des idées se sont bousculées dans ma tête:

- Ferais-je un bon RCD?
- Suis-je un collègue désagréable?
- Mes étudiants m'aiment-ils (ces ingrats)?
- Suis-je de type craie, PPT ou même, lâchons-nous lousse, Prezi?

Me suis finalement dit que j'étais aussi bien de me cantonner dans mon champ d'expertise au SPECA, les relations du travail, et de vous proposer un **quiz sur la tâche!**

RÉPONSES EN PAGE 14!

1 Pendant combien de temps un enseignant garde-t-il sa priorité d'emploi après son dernier contrat?

- a) 2 ans.
- b) 3 ans.
- c) 4 ans.
- d) Indéfiniment.

2 Imaginez que vous êtes RCD et que vous devez attribuer une charge au régulier qui vient de se libérer, une semaine avant le début des cours. Deux enseignants sont disponibles et ont la même ancienneté (disons 1,5 an). Vous devez offrir la charge à l'enseignant:

- a) qui a été embauché en premier.
- b) qui a le plus grand nombre d'années de scolarité à son actif.
- c) qui a le plus d'expérience professionnelle reconnue par le Collège.
- d) qui vous a offert un muffin l'autre jour.

3 Il est possible d'obtenir sa permanence dès:

- a) qu'on a obtenu 3 contrats annuels d'affiliée.
- b) qu'un poste se libère dans notre discipline.
- c) qu'on a atteint 5 ans d'ancienneté.
- d) Aucune de ces réponses.

4 Notre CI (charge individuelle de travail) annuelle est calculée, notamment, sur la base:

- a) du nombre d'étudiants prévus dans nos groupes au moment de «faire les tâches».

- b) du nombre d'étudiants qui auront une note finale (qui n'est pas 0) à la fin de la session.
- c) du nombre d'étudiants encore inscrits dans nos groupes après la date d'abandon.
- d) de la lourdeur (sur le plan physique et psychologique) combinée de nos étudiants.

5 La CI d'un enseignant à temps partiel au régulier détermine:

- a) son salaire.
- b) son ancienneté.
- c) son expérience.
- d) Toutes ces réponses.

6 Les cours à la formation continue ne confèrent pas d'ancienneté.

Vrai. | Faux.

7 Il n'y a pas de CI minimale pour un enseignant à temps complet.

Vrai. | Faux.

8 La CI maximale annuelle est de 85, et la CI maximale session (pour les enseignants qui n'ont pas de temps complet annuel) est de 42,5.

Vrai. | Faux.

9 Les chargés de cours ont accès à un congé de maladie rémunéré par session.

Vrai. | Faux.

10 Les enseignants permanents n'ont pas de priorité sur les charges d'enseignement à la formation continue.

Vrai. | Faux.

ÉDUCATION ET SOCIÉTÉ

Vers les États généraux de l'enseignement supérieur

Par THOMAS DUSSERT

Enseignant en philosophie et directeur au SPECA

Contexte

Suite à l'extraordinaire élan de mobilisation du printemps érable, l'idée est venue à l'esprit de nombreux acteurs du milieu de l'éducation, tant syndicaux qu'étudiants, de tenir des États généraux de l'enseignement supérieur afin de contrer la marchandisation de l'éducation, la privatisation de son financement, l'endettement étudiant, la précarisation des enseignants, ainsi que la transformation de la mission et des modes de gestion des cégeps et des universités. C'est notamment cette idée qui a contribué à l'élection du PQ en 2012 sur la promesse d'organiser un Sommet sur l'enseignement supérieur. Les attentes étaient élevées : la mobilisation de 2012 était encore vive, et un tel exercice n'avait pas été mené depuis les États généraux de l'éducation de 1995-1996. Or, depuis cette période, et à l'encontre des conclusions de ce sommet, le programme néolibéral avait largement fait son œuvre dans le milieu de l'éducation.

Le Sommet de l'enseignement supérieur, qui a eu lieu en février 2013, a énormément déçu : l'option de la gratuité scolaire était d'emblée évacuée, ce qui a poussé l'ASSÉ à le boycotter ; de nombreux acteurs ont par ailleurs dénoncé le manque d'ambition de ce sommet, qui faisait surtout figure d'opération de marketing politique, et qui a finalement débouché sur très peu de changement concret.

C'est dans ce contexte qu'il faut inscrire l'initiative des États généraux de l'enseignement supérieur : les acteurs syndicaux et étudiants souhaitent prendre l'initiative de mettre l'éducation au cœur de notre projet de société. Il s'agit d'opposer à la vision marchande d'un enseignement supérieur au service du patronat, celle d'un service public et d'un droit collectif au service de l'épanouissement des individus et de la transmission de la culture.

Les États généraux de l'enseignement supérieur : qui, pourquoi, comment ?

L'objectif de cet exercice n'est donc pas tant de trouver un compromis entre les positions du Conseil du patronat et du BCI (anciennement la CREPUQ) et celles des syndicats et des associations étudiantes, mais plutôt de définir une vision humaniste et progressiste de l'enseignement supérieur et d'en faire la promotion. Autrement dit, il s'agit de trouver une ligne de discours unifiée parmi de nombreux acteurs incontournables du milieu de l'éducation (organisations syndicales, fédérations étudiantes et organismes œuvrant en éducation – voir la liste des participants ci-contre) afin de créer une force politique capable de porter des revendications communes de manière claire et concertée.

PARTICIPANTS

- **AELIÉS** – Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures
- **AQEIPS** – Association québécoise des étudiants ayant des incapacités au postsecondaire
- **ASSÉ** – Association pour une solidarité syndicale étudiante
- **CADEUL** – Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval
- **CSN** – Confédération des syndicats nationaux
- **CSQ** – Centrale des syndicats du Québec
- **FAÉCUM** – Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal
- **FAEUQEP** – Fédération des associations étudiantes universitaires québécoises en éducation permanente
- **FEC-CSQ** – Fédération des enseignantes et enseignants de cégep
- **FECQ** – Fédération étudiante collégiale du Québec
- **FNEEQ-CSN** – Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec
- **FP-CSN** – Fédération des professionnelles
- Fondation Paul Gérin-Lajoie
- **FPPC-CSQ** – Fédération du personnel professionnel des collèges
- **FPPU** – Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche
- **FPSES** – Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur
- **FQPPU** – Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université
- **ICÉA** – Institut de coopération pour l'éducation des adultes
- **NAPAC** – Nouvelle alliance pour la philosophie au collège
- **SÉSUM** – Syndicat des étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal
- **UEQ** – Union étudiante du Québec



Pour ce faire, il s'agit d'abord de créer un espace de discussion et de réflexion autour des enjeux en enseignement supérieur en consultant la base de la manière la plus large possible. Cette étape a été amorcée lors du Forum social mondial de 2016, et elle se poursuit actuellement. C'est dans le cadre de cette consultation que le Comité École et société de la FNEEQ

a produit cet outil d'animation, que vous trouverez en ligne :

https://seeclg.files.wordpress.com/2017/02/outilanimationeges_finale25012017.pdf

Cette phase de consultation culminera sur un premier rendez-vous les 18, 19 et 20 mai prochains à l'Université Laval, au cours duquel nous définirons nos positions et revendications communes, et auquel tous les membres des syndicats participants sont invités. Il s'agit d'un rendez-vous à ne pas manquer, que ce soit en y allant en personne ou en participant aux activités de consultations organisées par le SPECA (voir détails plus bas).

Enfin, les États généraux culmineront sur un deuxième rendez-vous prévu pour le 1^{er} octobre 2018, soit juste avant les prochaines élections provinciales. L'objectif ultime de tout cet exercice est de porter nos revendications dans l'espace public et de contraindre les partis politiques de mettre la question de l'enseignement supérieur à l'ordre du jour de la campagne électorale. En présentant un argumentaire étoffé sur des positions communes, définissant une vision unifiée de l'éducation supérieure comme droit collectif et comme service public, les différentes organisations participantes disposeront d'une capacité considérable de prise de parole, une force politique capable de contrer la vision néolibérale de l'enseignement supérieur et les réformes qu'elle entreprend.

LES 5 THÈMES DES ÉGES

- 1 *Les finalités de l'enseignement supérieur: pour qui? Pour quoi?*
- 2 *Le droit à l'éducation, où en sommes-nous?*
- 3 *La qualité de l'enseignement: comment la concevoir et la définir?*
- 4 *La gouvernance et la collégialité: comment démocratiser les institutions d'enseignement?*
- 5 *L'enseignement supérieur et l'avenir: quels grands enjeux sociétaux, quel rôle pour l'enseignement supérieur?*

Comment participer aux États généraux?

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les syndicats locaux de la FNEEQ sont appelés à participer à la consultation menant au prochain rendez-vous à Québec les 18, 19 et 20 mai 2017. Pour ce faire, nous souhaitons organiser une journée de réflexion le jeudi 13 avril prochain pendant la période de libération horaire. La forme reste à être précisée, mais disons que vous pouvez déjà marquer cette date à vos calendriers, et commencer à réfléchir aux 5 thèmes proposés par l'outil d'animation du Comité École et société de la FNEEQ (voir encadré ci-contre).

Le 13 avril, nous devons définir quels sont les enjeux qui nous touchent particulièrement (parmi ceux proposés ici ou d'autres), quelles idées nous souhaitons faire valoir lors de la rencontre de mai à Québec.

Pour plus d'information sur chacun des thèmes, consultez l'outil d'animation du Comité École et société de la FNEEQ (lien plus haut dans l'article).

Pour connaître les objectifs des États généraux, consultez le lien suivant :

<http://eges.quebec/pourquoi/>

Enfin, si vous souhaitez participer aux activités des États généraux à Québec en mai, sachez que cela est possible. Vous devez manifester votre intérêt auprès du SPECA d'ici le 30 mars afin que l'on puisse aviser l'organisation scolaire (l'événement a lieu pendant la semaine d'examen) et organiser la logistique de transport et d'hébergement (une partie des frais pourra être remboursée selon le nombre de participants). Nous souhaitons une participation la plus large possible à cet événement afin qu'il débouche sur un véritable rapport de force politique et qu'il reflète nos aspirations et notre vision. Et quelle meilleure façon de terminer la session que de réfléchir à l'avenir de l'enseignement supérieur! ■

PRÉALABLES MATHÉMATIQUES

Les dérives de la réforme et de son approche par compétence

Par HÉLÈNE ROBERT
Enseignante en mathématiques

J'ai longtemps cru qu'il existait en ce monde des gens savants qui gouvernaient les destinées de notre système d'éducation. La réalité est autre. L'éducation n'est pas une science ; elle compte autant de gourous que de savants. Et, par les temps qui courent, les gourous ont une longueur d'avance dans nos facultés d'éducation et au ministère de l'Éducation.

Faisant valoir une démocratisation de l'école, les tenants du constructivisme radical et de l'approche par compétence – grands idéateurs de la réforme que nous subissons depuis une quinzaine d'années – transforment la classe en lieu de « construction du savoir », chaque élève étant appelé à « construire » sa propre vision de la réalité. L'enseignant n'enseigne plus, il devient un « facilitateur d'expérience », un « co-apprenant ». Et, toujours selon les constructivistes radicaux, ce « co-apprenant » aurait tort d'opposer les savoirs scientifiques (ces mythes rationalistes de la froide raison) à ceux qui germent dans la tête de ses élèves. Heureusement, le jugement de nombreux enseignants a permis d'estomper les effets extrêmes des idées de ces pédagogues qui rejettent carrément l'idée de savoirs disciplinaires à transmettre.

« De manière massivement prévalente, toutes les recherches crédibles montrent que, pour les apprentissages scolaires qui doivent être faits au primaire et au secondaire, des méthodes d'instruction directe (dont il existe une grande variété) sont plus efficaces que toutes les formes de pédagogie de la découverte (dont la pédagogie de projets est une variante). Ce que la réforme prône est le contraire de ce que la recherche nous enseigne. »

– NORMAND BAILLARGEON
CONTRE LA RÉFORME

Malgré les reculs observés, chez les jeunes, dans les tests internationaux en sciences et en mathématiques et malgré l'alerte donnée par plusieurs intervenants du milieu, on s'entête à poursuivre dans la même veine. Au collégial, un premier coup de barre a été donné il y a une dizaine d'années par la réécriture des programmes en suivant l'approche par compétence, malmenant au passage les disciplines scientifiques dans les programmes techniques. Il semble que nous sommes mûrs pour une seconde vague qui s'annonce sans merci pour les mêmes disciplines scientifiques. L'approche par compétence sert de prétexte pour redéfinir le rôle de la formation technique au collégial. On la réduit à l'atteinte de compétences uniquement axées sur la situation de travail actuel, à très courte vue. On tombe exactement dans les dérives mises en évidence lors des États généraux sur l'éducation de 1995-1996 : « De plus, en mettant tous les œufs dans le même panier, on risque d'accentuer la tendance étroitement utilitariste de la formation alors qu'une formation de base large et transférable est de plus en plus nécessaire. »

Le technicien ne *fait* pas de science – pas plus qu'un ingénieur ou un médecin d'ailleurs –, le technicien effectue des tâches pour lesquelles il est formé. Une analyse de la situation de travail ne permet pas de cerner l'apport d'un bagage scientifique dans l'exécution de certaines tâches. L'analyse de la situation de travail ne permet pas non plus de bien situer le rôle du technicien dans l'entreprise et ses interactions avec les autres

professionnels. Ainsi, pour les tenants de l'approche par compétence qui se limitent à cette lecture, l'éducation à la science n'a pas sa place dans la formation d'un technicien. Au contraire, elle constitue un empêchement de tourner en rond, un os dans la machine à saucisse. De même, pour les administrations, et, disons-le, pour plusieurs enseignants des programmes techniques (on en trouve également quelques-uns en sciences), les cours de sciences en général et les cours de mathématiques en particulier sont vus comme autant de pièges dans le parcours des étudiants. On les appelle « cours écueils ». Et, plutôt que de proposer des solutions qui amélioreraient la réussite de ces cours, on en minimise l'importance, on abaisse les prérequis mathématiques à l'entrée des programmes, on coupe un 15 heures par ci et un autre par là, on les découpe en petits morceaux. Bref, tout est entrepris pour les faire disparaître à court terme.

Le premier pas dans cette direction est la baisse des prérequis mathématiques à l'entrée des programmes. Il est d'ailleurs assez paradoxal que les enseignants de mathématiques aient été *persona non grata* dans les comités chargés de fixer les nouveaux prérequis mathématiques. Bien sûr, les tenants de ces baisses de prérequis prônent une meilleure accessibilité. Si les effets de ces baisses se limitaient à l'inscription dans un programme de quelques étudiants ayant un parcours mathématique plus faible, je n'y trouverais rien à redire. Les expériences passées nous montrent cependant que les effets sont drôlement plus considérables.

Il y a d'abord les élèves du secondaire qui au moment de choisir leur parcours mathématique (ce qui se passe généralement en troisième secondaire) choisiront, pour plusieurs, la voie la plus facile. Non pas qu'ils sont incapables de suivre un parcours plus difficile. Simplement, ils ne sont plus tenus de le faire. Les directions d'école secondaire applaudiront ces choix vers la facilité, espérant en fin de compte de meilleurs taux de réussite. Les directions des cégeps applaudiront également devant un plus grand bassin de clientèle. Tout le monde est content.

Vient ensuite l'hétérogénéité des classes au niveau collégial. Vous retrouvez dans une même classe des étudiants ayant suivi le parcours le plus faible et ceux ayant suivi le parcours le plus fort. Visez le milieu et vous les manquerez tous : trop difficile pour les plus faibles, démotivant pour les plus forts. Votre cours passera de cours écueil à cours léthal. Vivement votre disparition !

En fait, la baisse des prérequis ne profite pas vraiment aux étudiants. Elle les prépare mal aux études supérieures et limite leur choix de programme au collégial. Si vous y voyez une façon de contrer le décrochage scolaire, vous visez la mauvaise cible. Les causes du décrochage sont autres. En fait, la baisse des prérequis n'est qu'une façon détournée de faire disparaître les cours de sciences de l'enseignement technique – certains consultants au ministère de l'Éducation ne s'en cachent même pas. Et si les sciences disparaissent des programmes techniques, la marche entre le collégial et l'universitaire sera démesurée. Pourtant, bon nombre de finissants des programmes techniques poursuivent des études universitaires. Je sais, vous me l'avez répété à maintes reprises, le but du collégial technique n'est pas de préparer les étudiants aux études universitaires, d'accord. Cependant, le but du collégial technique n'est pas non plus d'enfermer ces étudiants dans une filière où les possibilités de perfectionnement se limiteront à la formation continue, formation dont les visées sont parfois douteuses.

« La Commission déplore la tendance à réduire la formation continue des adultes à un outil d'adaptation de la main-d'œuvre. Elle n'est pas contre le fait d'accorder de l'importance aux programmes de formation à l'emploi, mais elle pense que cette orientation n'est pas entièrement saine. Par exemple, certains programmes d'employabilité servent davantage dans les faits à gérer l'exclusion, à occuper ceux qui n'ont pas d'emploi en les promenant d'un programme à l'autre plutôt qu'à leur offrir une véritable qualification. »

– ÉTATS GÉNÉRAUX
SUR L'ÉDUCATION 1995-1996

L'enseignement collégial constitue le premier jalon de l'enseignement supérieur au Québec, nous devons nous battre pour qu'il ne devienne pas, pour plusieurs étudiants, un cul-de-sac. La possibilité de mettre à jour ses compétences – un incontournable pour un technicien – ou de poursuivre des études universitaires, sans tout reprendre à zéro, doit demeurer.

«Le “déplafonnement” de la formation, garanti par la poursuite d'une solide formation générale, mérite d'être renforcé au secondaire comme au collégial.»

– ÉTATS GÉNÉRAUX
SUR L'ÉDUCATION 1995-1996

Au nom de l'approche par compétence, dont les bases sont des plus discutables, et sous prétexte d'une meilleure accessibilité, nous nous éloignons des visées du renouveau pédagogique établies lors des États généraux de 1995-1996. Nous sommes en train de tuer la force de la formation technique offerte dans les collèges au Québec. Cette force réside, à mon humble avis, dans l'incroyable diversité des enseignants qu'on y côtoie et des enseignements qu'on y reçoit. En un court séjour de 3 ans (qui peut s'étendre sur quelques années supplémentaires pour ceux qui aiment vraiment), nos étudiants sont initiés à une grande diversité de savoirs humains : formations générale, technique et scientifique. Tous ces savoirs possèdent leur langage et tous ces langages influent sur leur façon de penser, d'être et d'agir. Tous ces savoirs participent à l'épanouissement d'esprits critiques, d'être libres. N'est-ce pas le but de l'éducation ?

Dans la foulée de la campagne *Un DEC c'est un DEC, partout au Québec!* n'y a-t-il pas lieu de faire le point sur la réforme et la fameuse approche par compétence? Cette façon d'élaborer les programmes d'études est-elle vraiment préférable à celle qui prévalait avant la réforme? Quelles sont ses forces, ses faiblesses? Une des conséquences de l'approche par compétence est la disparition des cours de sciences dans la formation technique. Est-ce vraiment ce que nous souhaitons? Si oui, faisons-le en connaissance de cause et en ayant soin d'en identifier les conséquences. Sinon, il est grand temps de réagir – et d'agir – avant qu'il ne soit trop tard! ■

NOUVEAU!

Vous avez hésité toute la saison d'hiver? Essayez le **panier d'essai** des Bio Locaux!

<http://hiver.bioloceaux.coop/paniers-d-hiver/>

Certifié par Ecocert Canada



HISTOIRE DU SPECA

Les années 1980, un début mouvementé

PARTIE 1

Par JEAN-FRANÇOIS MILLETTE
Enseignant en histoire et directeur au SPECA

Alors que le réseau collégial s'apprête à souligner le 50^e anniversaire des cégeps, se présente une belle occasion pour faire connaître l'histoire du Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic (SPECA), qui a grandement contribué à faire du Collège ce qu'il est aujourd'hui. Après avoir retracé la création du SPECA, il sera maintenant question de la première moitié des années 1980, qui a été particulièrement mouvementée: une crise dans la gestion du Collège (1981-1982), une négociation de la convention collective avec trois semaines de grève (dont trois jours de grève illégale) et des élections agitées à l'exécutif du SPECA (1982-1983) ont gardé le SPECA bien occupé. Cette fois-ci, la consultation de documents (dont un article du *Devoir*, l'*Album souvenir des 40 ans du Collège*, et surtout le *Spécial Enquête du Bulletin de liaison*, l'ancêtre du *SPECA-Hebdo*) permet de présenter, dans ce premier article, la crise dans la gestion du Collège. Le récit présenté ici pourrait certainement être nuancé, précisé et fort probablement corrigé, mais nous espérons que ceux l'ayant vécu, de près ou de loin, le jugeront conforme à leurs souvenirs.

Avant de s'arrêter aux négos de 1982-1983 et à leurs lourdes conséquences, rappeler la crise qui a ébranlé le cégep l'année précédente permet de mieux saisir le contexte local dans lequel ces négos se sont inscrites. Cette importante crise dans la gestion du Collège a abouti en juin 1982 à la démission du deuxième directeur général (DG), M. Mounir Rafla, et à la révocation du mandat du directeur des services pédagogiques (aujourd'hui le directeur des études), M. Georges Pagé, par le Conseil d'administration (CA). Si l'enquête demandée par le ministre de l'Éducation de l'époque, le péquiste Camille Laurin, a conclu qu'il n'y avait pas eu de fraude ou de détournement, il est clair que quatre directeurs et quelques cadres se sont enrichis dans ce que Lise Bissonnette du *Devoir* a qualifié de « paradis du laxisme ». Une « loi du silence », selon l'exécutif du SPECA de l'époque, qui a incité les trois exécutifs syndicaux du Collège à se réunir en front commun pour la dénoncer et y mettre un terme.

Des «abus flagrants»

Le 9 novembre 1981, « à la suite de dénonciations publiques » et des pressions d'un front commun local, le ministre de l'Éducation informait le président du CA qu'il mandatait M. Jean-Marie St-Jacques, directeur adjoint à la Direction des ressources financières au ministère de l'Éducation, pour faire enquête sur la gestion et l'administration du Collège. Le rapport d'enquête est venu confirmer les «abus flagrants» qui ont permis à plusieurs gestionnaires du Collège de s'enrichir indûment à partir des fonds publics destinés au Collège.

Cette importante crise dans la gestion du Collège a abouti en juin 1982 à la démission du deuxième directeur général, M. Mounir Rafla, et à la révocation du mandat du directeur des services pédagogiques, M. Georges Pagé.

Caricature publiée dans le *Bulletin de liaison: Spécial Enquête* où l'on reconnaît le DG Mounir Rafla.



VOILÀ UNE OFFRE SPÉCIALE ! PARTEZ AVEC SWISS-ID-AIR
 AHUNTSIC · MEXICO · GENÈVE REMBOURSABLE***
 28 JOURS (MONYABLES) À L'HOTEL FONOS PUBLICS INC.
 **DÈS VOTRE RETOUR, SUR SIMPLE PRÉSENTATION DE LA FACTURE

Ces gestionnaires, qui disaient ne jamais prendre de congés et de vacances pour se les faire rembourser, passaient de longs moments à l'étranger pour accomplir des «missions» desquelles on ne savait rien!

De quelles natures étaient ces abus? Quelques directeurs et cadres se faisaient rembourser des dépenses de voyage et de représentation sans que celles-ci n'aient été autorisées préalablement ou que leur pertinence n'ait même été discutée. Par exemple, le DG Mounir Rafla était réputé être très souvent en mission à l'étranger et être très peu présent au Collège, sans que l'on ne sache trop d'ailleurs quels étaient les objectifs de ces missions.

En plus de ces dépenses excessives, ces mêmes gestionnaires s'attribuaient des «bénéfices d'emploi» permettant de monnayer les congés de maladie, des congés spéciaux et de perfectionnement ainsi que les vacances annuelles. *Le Devoir* rapporte que rapidement après l'entrée en fonction de M. Rafla, «la majorité des cadres et gérants du Collège ont pu monnayer une banque annuelle de congés de 28 jours, en supplément des vacances annuelles régulières», ce qui allait bien sûr à l'encontre des conditions de travail décrétées par le gouvernement. Et prenons la peine de le souligner : ces gestionnaires, qui disaient ne jamais prendre de congés et de vacances pour se les faire rembourser, passaient de longs moments à l'étranger pour accomplir des «missions» desquelles on ne savait rien! Un bel abus des fonds publics qui, comme l'a écrit *Le Devoir*, «serait durement sanctionné dans la plupart des entreprises privées».

Un système bien organisé

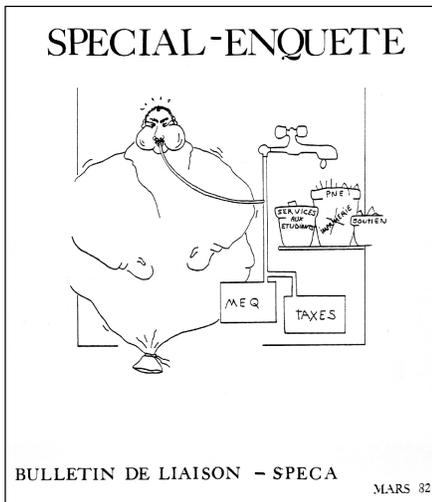
De tels abus seraient devenus possibles grâce à un système mis en place par le DG Mounir Rafla et ses trois directeurs acolytes. Toutes ces dépenses étaient autorisées et remboursées de manière discrétionnaire, par des supérieurs hiérarchiques qui s'enrichissaient eux-mêmes. Dans le *Spécial Enquête* publié pour l'occasion, on résume que «cela veut dire que vous pouvez dépenser pour n'importe quoi, pourvu que vous soyez autorisés – verbalement – par un supérieur à qui vous plaisez, et que vous présentiez une facture à la comptabilité». Au sujet des factures remboursées à M. Rafla, l'enquêteur précise dans son rapport que «plusieurs demandes n'indiquent pas l'objet de la rencontre ou du déplacement, le nombre ou l'identification des participants ou que les montants remboursés ne sont appuyés que par un duplicata du billet porté au compte d'une carte de crédit personnelle». Une «loi du silence» dont tiraient profit plusieurs membres de l'administration était bien installée.

Les missions à l'étranger et les activités de représentation du DG et du DSP étaient bien mentionnées au CA, mais le *Spécial Enquête* souligne que le rapport d'enquête reconnaissait que celui-ci ne recevait pas tous les documents qui lui étaient destinés, que certains directeurs y avaient un rôle «influent et abusif» et que «son fonctionnement laissait chez les membres le sentiment d'être insuffisamment informés et de ne servir qu'à ratifier des positions déjà prises». C'est ce qui permet à l'enquêteur de conclure que s'il n'y a «pas de preuve ni d'évidence de fraude ou de détournement», c'est essentiellement «parce que plusieurs personnes connaissaient cette situation, que tous les cadres et gérants en ont bénéficié et que les sommes étaient comptabilisées». Au membre du CA qui rappelle que M. Rafla leur disait que le ministre autorisait ces voyages, l'enquêteur rétorque que le ministre n'a jamais pu faire ça puisqu'il n'en a pas le pouvoir : l'employeur du DG est le CA. Une façon plutôt navrante de réaliser les lourdes conséquences que peut avoir la méconnaissance de nos instances.

Contrairement au rapport d'enquête, l'exécutif refuse d'évoquer un « laxisme » des membres du CA pour expliquer la mise en place de ce système.

Un front commun

En entrant en fonction en 1977, comme le rappelle l'*Album souvenir* du Collège, Mounir Rafla a vécu la transition des années 1970, « une période où les ressources sont abondantes », aux années 1980, où les établissements ont été « frappés par des mesures de récupération budgétaires ». Si, comme on peut le lire dans ce même document, la crise économique qui touchait alors le Québec a été le moment où « bien des activités qui n'avaient pas fait l'objet de remise en question jusqu'alors [ont été] privées de soutien financier », il semble aussi que cette vague de coupures puisse être en lien avec ce « paradis du laxisme » qui s'était bien installé à Ahuntsic. La direction du Collège décida donc d'imposer des coupures dans les services aux étudiants et les postes chez les non-enseignants à la hauteur de quelques centaines de milliers de dollars (ex. : les étudiants devaient désormais payer leurs notes de cours, 7 postes de professionnels ont été coupés). On aurait même menacé de couper 28 postes au personnel de soutien ! Devant le refus du Collège de négocier et l'impression que ce système de privilèges passerait avant la protection des postes, les exécutifs du personnel non enseignant ont commencé une lutte contre le DG, lutte à laquelle allait se joindre le SPECA. Journées d'étude, tintamarres dans les corridors administratifs, occupations du CA ont alors commencé à occuper les membres des trois syndicats. Toute cette histoire a conduit l'exécutif du SPECA à se « retir[er] de ce cirque avant d'y laisser toute crédibilité ».



Couverture du *Bulletin de liaison*: Spécial Enquête où l'on reconnaît, encore, le DG Mounir Rafla.

Ainsi, au moment où le ministre a demandé une enquête, un front commun syndical dénonçait déjà le fonctionnement du CA. Un bon nombre d'allégations du rapport d'enquête sont d'ailleurs venues confirmer ce que dénonçaient les exécutifs depuis quelque temps déjà (par exemple, que directeurs et cadres étaient à la fois exécutants et contrôleurs des dépenses, qu'aucun mécanisme d'évaluation de la pertinence des dépenses n'était en place, etc.). Cela dit, l'exécutif du SPECA n'a pas manqué d'exprimer ses critiques face aux décisions du ministre et ses doutes quant à sa volonté de véritablement corriger la situation. Outre le fait d'avoir mis trop de temps à agir, il a dénoncé la « naïveté scandaleuse » dont il a fait preuve en s'en remettant au CA, lui-même mis en cause, pour s'assurer que ce que le ministre a nommé « les lacunes et les manquements observés » ne se reproduise plus dans l'avenir. *Le Devoir* mettait aussi sérieusement en doute



les propos du communiqué de presse du CA selon lequel il ne s'agissait que « d'apporter quelques « correctifs », de « resserrer » la gestion ». L'exécutif a poursuivi en dénonçant les propos des cadres qui, selon leur communiqué de presse, affirmaient avoir agi en toute bonne foi dans toute cette histoire. Finalement, l'exécutif a demandé au ministre que les sommes récupérées auprès des cadres servent à rétablir les services et les emplois perdus à cause de cette mauvaise gestion et qu'il prenne les mesures qui s'imposent pour « assainir le climat pédagogique et administratif du Collège ».

Le dénouement

Une fois cette crise terminée, une nouvelle direction est entrée en fonction. En plus de la démission du DG et de la révocation du DSP, le président et les représentants socio-économiques du CA ont tous été remplacés après avoir tenté, en vain, de défendre leurs agissements. Le gouvernement a alors lui-même désigné le président du CA en accordant le poste à Gaëtan Boucher, lequel allait plus tard devenir président-directeur général de la Fédération des cégeps pendant de nombreuses années. Ainsi, dans un article du *SPECA-Hebdo* rédigé à l'occasion du 40^e anniversaire du réseau collégial, en 2008, Robert Arpin (Département de mathématiques), président du SPECA au moment de la crise, se rappelle de cette période comme celle où « le gouvernement mit le Collège “sous tutelle (ou presque)” ». Paul Inchauspé devenait, lui, le troisième directeur général (1983–1996) et Roch Tremblay, le nouveau directeur des services pédagogiques. Leur mandat était de rétablir la situation, d'élaborer les politiques et de mettre en place les mécanismes exigés par le ministre. Sans être en mesure de préciser les recommandations de l'enquêteur qui ont été instaurées, l'*Album souvenir* du Collège précise que « la nouvelle équipe de direction mise en place réorganise les services pédagogiques et réforme les pratiques administratives » de sorte que « l'organisation, remise sur les rails, retrouve progressivement son rythme de croissance ». Dans

ce même article du *SPECA-Hebdo*, le président du SPECA de l'époque écrit que « nous entrons [alors] dans une longue période (25 ans) de stabilité administrative ».

Si l'administration du Collège avait retrouvé une certaine stabilité, la vie syndicale allait, elle, être des plus mouvementées dès la session suivante. À la session d'automne 1982, les enseignants apprenaient qu'ils se voyaient imposer une réduction salariale de 20 % pendant trois mois et qu'on leur refusait les hausses salariales consenties en 1979 afin de combler un trou de 700 millions dans les prévisions budgétaires. Le gouvernement Lévesque se préparait à refuser de négocier avec le secteur public le renouvellement de leur convention collective. Cette négociation, qui allait en être une de décrets et d'une grève illégale, agiterait le SPECA l'année suivante. Nous y reviendrons. ■

SOURCES

- Lise Bissonnette, « Le paradis du laxisme », *Le Devoir*, 12 mars 1982.
 Collège Ahuntsic, *Album souvenir des 40 ans du Collège Ahuntsic, 1967-2007*, Montréal, Bibliothèque nationale du Québec, 2008, 116 p.
 SPECA, *Bulletin de liaison: Spécial Enquête*, mars 1982, 18 p.
 SPECA, *Rapport de l'exécutif 1982-1983*, 25 p.
 Robert Arpin, « Les cégeps ont 40 ans. 40 ans à défendre nos droits », *SPECA-Hebdo*, vol. 28, numéro 16, 18 avril 2008, p. 2-4.

RÉPONSES AU QUIZ SUR LA TÂCHE

- 1. b** La réponse est trois ans. Si plus de trois ans s'écoulaient après la fin du dernier contrat, l'enseignant perd sa priorité sur toute charge à pourvoir, et perd du même coup son ancienneté. Il est donc important pour les non-permanents de veiller au grain!
- 2. c** À ancienneté égale, c'est l'expérience professionnelle (reconnue par le Collège) qui prime. À ancienneté ET expérience égale? C'est la scolarité qui détermine celui qui a priorité. À ancienneté, expérience professionnelle ET scolarité égale? Heille. Poussez pas. Ça n'arrive pas (mais, bon, si ça arrivait, il devrait y avoir entente patronale-syndicale pour trancher).
- 3. d** Aucune de ces réponses. Aucune de ces conditions, prise séparément, n'est suffisante pour atteindre la permanence.
- 4. c** Du nombre d'étudiants encore inscrits aux cours après la date d'abandon. La CI calculée au moment de faire les tâches, sur la base des prévisions d'inscriptions, n'est pas votre CI finale. Celle-ci est calculée immédiatement après la date d'abandon. Par conséquent, il est possible que certains étudiants comptent dans votre CI, même s'ils n'ont pas de notes (s'ils ont cessé

de venir en classe sans se désinscrire, par exemple).

5. d Toutes ces réponses. La CI est cruciale pour les enseignants à temps partiel.

6. Faux Pour déterminer l'ancienneté que donne un cours de la formation continue, il faut diviser son nombre d'heures par 450.

7. Vrai Le concept de CI minimale n'existe pas dans la convention.

8. Faux La CI maximale annuelle a en effet été réduite à 85 dans notre nouvelle convention, mais la CI maximale pour une session (qui s'applique aux enseignants à temps partiel) est restée fixée à 44.

9. Faux Les chargés de cours n'ont pas le moindre congé de maladie. On ne peut trop le répéter, les conditions de travail à la formation continue sont déplorables.

10. Vrai Seuls les non-permanents qui n'occupent pas, par ailleurs, d'emploi à temps complet, ont une priorité sur les cours à la formation continue. Les permanents ne peuvent avoir accès à des charges non comblées par les non-permanents à la formation continue que si la discipline rencontre des difficultés de recrutement.

- Vous n'êtes pas satisfait de votre résultat?
- Vous avez l'impression de partir de si loin que vous n'avez même pas essayé?
- Vous vous trouvez « pas pire », mais avez quand même envie de mieux connaître les priorités d'engagement, les conditions d'atteinte de la permanence, le calcul de la CI?

Vous êtes conviés à une session de formation sur la tâche, le 30 mars à 14 h 15, au local G1.110.

Tous sont bienvenus, du chargé de cours à son premier contrat qui souhaite prendre des décisions éclairées au plus aguerri des RCD qui veut se rafraîchir la mémoire!

Pour vous y inscrire, envoyez un courriel au SPECA: spec@collegeahuntsic.qc.ca

Si la demande le justifie, une session supplémentaire sera ajoutée.

PROTECTION SYNDICALE

Assurances pour les retraités de moins de 65 ans

Par NICOLA GRENON

Enseignant en informatique et trésorier du SPECA

D'importantes bonnes nouvelles pour les membres de moins de 65 ans ayant pris leur retraite ou pour ceux qui l'envisagent.

Les retraités de moins de 65 ans le savent : leurs primes d'assurance médicament obligatoire auprès de La Capitale coûtaient, jusqu'à aujourd'hui, près du double de ce qu'ils avaient l'habitude de payer alors qu'ils étaient encore à l'emploi du Collège. Encore plus frustrant, ce n'était toutefois pas le cas pour tous les retraités des collèges, selon leur regroupement syndical. La situation va changer dès le 1^{er} mai 2017.

Une petite mise en situation

Le Régime québécois d'assurance médicament (communément appelé la RAMQ) prévoit que toute personne qui a accès à une assurance médicament offerte par un régime privé doit s'en prévaloir, la seule exception étant que si l'assuré peut s'inscrire aux assurances de son conjoint, il peut alors choisir son assureur. L'idée est d'obliger les travailleurs à utiliser leurs propres régimes afin, d'une part, d'alléger le poids du régime public et d'autre part, de permettre aux régimes privés d'atteindre une masse critique avec ce que l'on appelle une expérience équilibrée (c'est-à-dire que l'on partage le risque parmi des bénéficiaires variés et non seulement ceux ayant de grands besoins). À 65 ans, l'obligation ne tient plus et chacun peut alors choisir de se tourner vers la RAMQ, ce qui est toujours une solution avantageuse puisque le risque est réparti au sein de la population générale plutôt qu'au sein du groupe des retraités, forcément plus âgé et donc plus susceptible d'avoir des besoins plus coûteux.

Dans le cas des retraités de moins de 65 ans de la FNEEQ, ceux-ci avaient jusqu'à maintenant l'obligation, tel qu'exigé par l'AREF, de prendre part à l'assurance médicament des retraités de la FNEEQ. Or, ce groupe n'étant formé que de retraités, il est évidemment formé de personnes aux besoins plus importants, ce qui haussait les cotisations à près du double de celles exigibles avant la retraite.

L'obligation

Cette obligation découlait du fait que la FNEEQ était copreneuse (garante) de l'assurance de l'AREF. La RAMQ considérait donc que les individus couverts étaient toujours associés à leur milieu d'emploi précédent et donc, que leur obligation persistait. Or, depuis quelques années, la FEC avait réussi à plaider que son association de retraités, l'AREQ, était une entité complètement indépendante et que ses anciens employés n'avaient plus de lien avec leur ancien employeur. Ils avaient donc pu se libérer de cette obligation et les assurés pouvaient conséquemment s'inscrire à la RAMQ. Un dossier équivalent, déposé il y a 3 ans par la FNEEQ et l'AREF, a été rejeté par la RAMQ justement parce que la FNEEQ, ayant souscrit à l'assurance des retraités à ses débuts, créait le lien entre les retraités et les collègues. L'année dernière, après de longues négociations avec la RAMQ, la FNEEQ a coupé les ponts avec l'assurance, maintenant mature, de l'AREF (nous n'en sommes plus copreneurs) et a déposé de nouveau le dossier devant l'instance gouvernementale. Finalement, nous avons donc obtenu une réponse positive de la RAMQ, qui accepte de considérer les retraités de l'AREF comme n'ayant plus de lien avec l'employeur et conséquemment, ceux-ci pourront s'assurer auprès de la RAMQ plutôt qu'avec l'AREF (et ainsi faire de larges économies!).

La bonne nouvelle

Pour profiter de cette nouveauté, il faut être retraité de la FNEEQ et membre de l'AREF. Vous pourrez donc désormais vous inscrire à la RAMQ et, si vous le désirez, conserver auprès des assurances de l'AREF les assurances complémentaires (par exemple, pour le transport médical ou les voyages). ■

<http://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Info-assurance-no-15-2017-01-12-Regime-assurance-personnes-retrait%C3%A9es.pdf>

CONSEIL CENTRAL DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Retour sur le CCMM du 7 décembre 2016

Par NICOLA GRENON

Enseignant en informatique et trésorier du SPECA

La rencontre qui a débuté à 18 h 30 selon le nouvel horaire du CCMM a fait l'objet de quelques présentations, dont celle du nouveau livre de Suzanne Chartrand portant sur Michel Chartrand, *À bas les tueurs d'oiseaux*.

Par la suite, les états financiers ont été présentés et adoptés sans soulever de fait particulier. Des élections ont également eu lieu, d'abord pour constituer le comité de révision de la structure salariale du comité exécutif du CCMM-CSN, ce comité devant être composé de 3 élus du CCMM et de 8 représentants en provenance des diverses fédérations. Ont été élus Laurier Courtemanche, de la FP, Marie-Hélène Plourde, de la FSSS (élue contre Sélémona Lokota) et Maxime V.-Landry, de la FEESP (élu contre Rémi Desrosiers). Au comité de mobilisation, a été élu François Dupuis-Déri, de la CSN-Construction.

Conflits et mobilisation

Patrick St-Pierre, du comité sur le droit au travail, a fait un suivi au sujet de la campagne pour le salaire minimum à 15 \$/h. Une rencontre réunissant notamment des cégeps, des universités, des associations étudiantes a vu 21 personnes amorcer une réflexion sur une manière d'enraciner la campagne dans les campus et d'approcher les jeunes. De très bons échanges se sont tenus d'où sont ressorties de bonnes idées : de bons arguments à faire valoir en faveur de ce taux minimal qui ne soient pas qu'économiques. Par exemple, si les loyers ne sont pas modulables, alors pourquoi le salaire minimum le serait-il, lui? (En réponse à cette proposition du ministre sur la possibilité de rendre le salaire minimum modulable.) En réponse à la question des PME qui revient sans cesse, on a les recherches de l'IRIS et de l'INRS. Le défi est de faire en sorte que les travailleurs précaires et ceux qui gagnent moins de 15 \$/h soient au centre de nos actions : on n'y est pas encore, mais on s'améliore. Il nous faudrait toutefois un meilleur portrait de la situation, de qui sont ceux qui gagnent ce salaire minimum exactement. On y a aussi soulevé les bons coups : à Côte-des-Neiges, un comité qui réunit plusieurs groupes communautaires, à Verdun, un comité en formation, etc. Il va aussi falloir aller à la rencontre du secteur privé.

Des tracts seront distribués au métro Lionel-Groulx et le groupe ira à la rencontre de trois ministres femmes puisque ce sont les femmes qui sont les plus touchées par la pauvreté qu'entraîne ce salaire minimum. Lors du dernier bureau confédéral, les 24 et 25 novembre dernier, un budget spécial a été adopté afin d'appuyer ladite campagne. Ainsi, chaque conseil central a maintenant un budget supplémentaire qui y est dédié. Il y aura aussi de la production de matériel publicitaire, pour un budget total de près de 95 000 \$. On essaie également d'encourager la création de comités locaux avec pour objectif, par exemple, de forcer l'institution où on est employé à ne faire affaire qu'avec des groupes offrant un salaire minimal à 15 \$/h.

Conseil confédéral

Au conseil confédéral qui approche, il sera question de la préparation du congrès, des états financiers, il y aura une présentation sur la pertinence de diminuer les per capita de la CSN en suite du 64^e congrès et de l'effet sur les services. On fera aussi le point sur les rendez-vous nationaux sur la main d'œuvre, sur le revenu minimal garanti et sur les 20 ans de la lutte pour l'équité salariale avant de commencer une réflexion sur les élections états-uniennes avec une présentation de Donald Cuccioletta.

Divers

Il a été proposé que le CCMM se prononce contre les attaques envers la liberté d'expression, notamment contre les médias indépendants en mentionnant en outre la poursuite intentée par Richard Martineau contre Ricochet. ■

CONSEIL CENTRAL DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Retour sur le CCMM du 25 janvier 2017

Par NICOLA GRENON

Enseignant en informatique et trésorier du SPECA

Pour lancer la première rencontre du Conseil central du Montréal métropolitain de l'année 2017, au Centre St-Pierre, Dominique Daigneault, présidente, nous a entretenus du récent changement au salaire minimum qui a accordé un maigre 50 ¢ aux individus les plus précaires de notre société. Nous sommes donc encore loin de notre objectif de 15 \$/h. En fait, l'augmentation proposée laisse encore les travailleurs au salaire minimum à temps plein à 4000 \$ du salaire annuel nécessaire pour atteindre le seuil de la pauvreté. Par la suite, l'inauguration de Donald Trump et les premiers décrets signés par celui-ci ont retenu notre attention bien sûr, par exemple en notant le fait que déjà les subventions aux ONG travaillant en planification familiale ont été coupées, restreignant encore une fois l'accès à l'avortement. Finalement, on a noté le départ de la vie politique de Françoise David.

Conflits

Le représentant du Syndicat des travailleuses et travailleurs Hôtel des Gouverneurs Place Dupuis est revenu nous faire un état des lieux à la suite de sa visite du mois de septembre dernier. Depuis 30 ans, l'hôtellerie coordonne les négociations d'environ 26 hôtels, ce qui permet en général que les pourparlers se terminent au mois de juillet. Toutefois, pour cet hôtel, l'employeur a fait durer les choses depuis le mois de mai 2016. Beaucoup d'employeurs ont poussé vers la conciliation afin d'étirer le plus possible les démarches et passer à travers l'été, la haute saison en hôtellerie. En décembre dernier, le propriétaire a déposé une offre finale et globale contenant, il est vrai, une offre salariale correcte, mais celle-ci était accompagnée de conditions de travail terribles: on se souvient des ratios inacceptables pour les serveuses devant desservir une quantité énorme de clients. Comme autre exemple, il a également été question des ménages qui sont de plus en plus complexes à faire, mais toujours en 30 minutes. Cette offre a été rejetée à 99%. Le syndicat demande des ratios raisonnables ainsi qu'une meilleure gestion du temps de travail pour pouvoir privilégier la qualité et le service. La journée de négociation suivante, prévue le 9 décembre, a été annulée par la partie patronale qui

a plutôt entrepris une campagne de terreur: elle a rencontré les employés en leur expliquant les conséquences d'un lock-out pour les couples de travailleurs et leur a rappelé que ceux-ci étaient aisément remplaçables. Ceci a toutefois eu l'effet inverse de galvaniser les troupes. Toutefois, le 14 décembre à 4 h 30 du matin, le lock-out était annoncé: un joli cadeau de Noël! Depuis ce jour, les employés font la tournée des hôtels Gouverneur en manifestant et en dansant dans la bonne humeur alors que l'avocat de la partie patronale cherche à obtenir une injonction. Le représentant a conclu en invitant les syndicats du CCMM à venir les soutenir et danser sur leurs lignes de piquetage. Par proposition, le CCMM a invité ses syndicats affiliés à participer aux actions d'appui, ce qui fut adopté à l'unanimité.

Un petit rappel a été fait sur les négociations à la SAQ qui sont déjà entachées par le fait que l'employeur a décidé unilatéralement de ne pas respecter la convention collective actuelle en coupant 118 postes de bureau le jour même du début des négociations, le 18 janvier dernier.

Élections

Pour compléter les élections de la dernière rencontre, une candidature a été annoncée au comité de révision de la structure salariale de l'exécutif. Julien Villeneuve du Collège de Maisonneuve a été élu par acclamation.

CISO: Activités et projets

Amélie Nguyen, coordonnatrice du Centre international de solidarité ouvrière, nous a présenté ce qu'est le CISO avant de nous entretenir des projets et activités prévus cette année. Existant depuis 1976, l'organisme, lié au CCMM par l'implication de Simone Monet-Chartrand, est une intersyndicale (FIQ, CSQ, FTQ, CSN et 90 affiliés à travers le Québec) internationale. Il a pour mandat de créer des solidarités entre les travailleurs du Québec et les travailleurs d'autres pays afin de lutter contre la précarisation des emplois dans une dynamique mondiale. Avec ses moyens limités, le CISO offre des activités d'éducation à l'international. Par exemple, des formations nous ont été présentées afin d'aider à

contrer le modèle d'austérité que l'on vit actuellement parce qu'il avait déjà été vécu par plusieurs pays d'Amérique du Sud. Nous avons donc la possibilité d'aider d'autres pays, mais on apprend également de ceux-ci. Face au pouvoir corporatif des grandes multinationales qui est maintenant presque sans limites, face à leur manque d'imputabilité et à l'exploitation des travailleurs qui constitue parfois une forme d'esclavage moderne, la mobilisation internationale reste notre meilleur outil. Des fiches d'information et des capsules radio à faire circuler sur *Le poids du profit* ont été produites, elles font en outre valoir les diverses luttes locales. Il y aura un stage intersyndical par année, pour observer les violations des droits de l'homme, les luttes importantes et bien d'autres sujets. Le dernier stage de ce type a eu lieu en Palestine. On nous invite donc à poser notre candidature pour participer au prochain stage qui sera soit au Mexique, soit au Burkina Faso.

Le CISO participe à la marche mondiale des femmes, ces dernières restant les plus vulnérables. Il y aura également un projet en Haïti et finalement, le CISO travaille sur les chaînes d'approvisionnement mondiales pour vaincre les « ateliers de misère ». Parmi les activités de mobilisation, le CISO offre des formations pour les syndicats locaux. Des fiches pour devenir membre sont disponibles au SPECA ou sur le site web du CISO au <http://ciso.qc.ca>.

Environnement: Climat-Énergie, sables bitumineux et pipelines

Patrick Bonin de Greenpeace Canada est venu nous faire une présentation dénonçant, entre autres, l'appel à la collaboration pour mener à la transition vers une économie verte, appel qui n'est utilisé par les gouvernements que comme une façon de détourner l'attention. Ce que la science nous dit pour éviter l'augmentation appréhendée de 2 °C de la température globale, ou plutôt le 1,5 °C qui lui serait fort préférable, c'est que nous disposons de 30 ans pour nous libérer du pétrole. Nous sommes déjà affectés bien sûr, mais ce sera pire pour les générations futures et pour plusieurs pays en zone côtière. En ce moment, nous nous dirigeons bien davantage vers une hausse de 2,7 °C. Aujourd'hui la concentration atmosphérique du CO₂ est à 400 ppm alors que depuis trois millions d'années, elle s'est toujours maintenue entre 180 et 250 ppm. On sait également que 9 des 10 années les plus chaudes de l'histoire récente ont été enregistrées depuis l'an 2000 et 2016 a battu tous les records. Bien avant 2050, il nous faudra arrêter d'utiliser les combustibles fossiles, mais au rythme actuel, nous aurons brûlé ce qui nous amènera à 1,5 °C en moins de 6 ans... dans 20 ans nous aurons dépassé la quantité que l'on peut brûler pour éviter d'atteindre les 2 °C ... on ne peut donc certainement plus ajouter de nouvelles infrastructures!

Au Canada, notre principale source d'émission de CO₂ est directement liée à la production des combustibles fossiles elle-même, qui représente 25% de nos émissions, soit 65 millions de tonnes. La nouvelle méthode d'extraction *in situ* à partir d'injection d'eau chaude est encore plus polluante puisque l'eau est chauffée avec du gaz naturel. On parle ici de l'équivalent du chauffage de 3 millions de maisons chaque jour. Cette méthode d'extraction est 3 à 4 fois plus polluante que la production de pétrole classique. Pour atteindre les objectifs des accords de Paris, il nous faudrait diminuer les émissions de tous les autres secteurs de l'économie de 50% pour compenser ce seul secteur. Par ailleurs, les trois projets d'oléoduc récemment acceptés, à eux seuls, représentent l'équivalent de 40 000 000 de véhicules sur 40 ans seulement en production additionnelle de sables bitumineux.

En novembre dernier, 47 pays se sont engagés à n'utiliser, pour leurs besoins énergétiques, que des sources renouvelables d'ici 2030. On doit se rappeler qu'il y a 2 à 7 fois plus d'emplois en énergies renouvelables que dans les sables bitumineux. Au Canada, 3,3 milliards de dollars sont versés en subventions aux pétrolières par année... cela représente le financement de 44 000 lits d'hôpitaux ou de 260 000 élèves au secondaire. Une longue proposition a été présentée et adoptée sur le maintien du soutien du CCMM à la lutte contre les changements climatiques.

Retour sur le Conseil fédéral (14, 15 et 16 décembre dernier)

Les sujets suivants y ont été abordés: les états financiers; le rapport du comité *per capita* (pour analyser la pertinence de réviser à la baisse ceux-ci à la CSN, sujet qui sera rediscuté en mars); une question privilège sur la Fédération des femmes du Québec; une autre au sujet de la campagne d'Amnistie internationale; la campagne de la FNEEQ *Un DEC c'est un DEC*; la préparation du 65^e congrès de la CSN; les suites de l'élection aux États-Unis; la campagne des paniers de Noël; la formation sur le revenu minimum garanti; la campagne 5-10-15; le livre hommage à Michel Chartrand; une présentation sur les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail; les 20 ans de la Loi sur l'équité salariale et les bourses Fernand Jolicoeur. ■

COMITÉ DE RÉDACTION DU SPECA-HEBDO:

SOPHIE CREVIER, THOMAS DUSSERT, ELSA MYOTTE
ET DOMINIQUE RIOUX