

2 École et société :
Diversité
ethnoculturelle

6 Négos : Échéance
de notre convention
collective

7 Opinion : Épuisé·e à la
semaine 5 ? *La donne a
changé...*

12 Rappel : Assemblée
générale du 6 avril

DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Une réflexion à poursuivre et des actions à entreprendre...



COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ

Pour une plus grande diversité ethnoculturelle et des pratiques syndicales plus inclusives

PAR LES MEMBRES DU COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ DU SPECA SUR LE RACISME SYSTÉMIQUE

Le 6 avril prochain, en assemblée générale, des membres du Comité École et société sur le racisme systémique vont présenter une recommandation découlant des travaux de ce comité amorcés l'an passé. Cette recommandation s'appuie sur les résolutions ayant été adoptées dans nos instances syndicales, telles que la Fédération nationale des enseignantes et enseignants (FNEEQ) ainsi que le Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM)¹.

À PROPOS DU COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ DU SPECA SUR LE RACISME SYSTÉMIQUE

Le comité a été formé l'an passé et a pu, au fil des rencontres, dégager certains enjeux, notamment en ce qui concerne les obstacles à l'embauche de personnes issues de communautés minorisées. L'importance d'avoir des pratiques syndicales inclusives favorisant la participation du plus grand nombre a aussi été identifiée comme une priorité pour le comité. Un 5@7 mettant en lumière la diversité ethnoculturelle a été organisé et a été une première occasion conviviale d'échanger sur cet enjeu à la fin de la session d'hiver 2022.

Le comité a également organisé un midi-causerie à la session d'automne 2022, auquel des collègues de différents départements du Collège ont participé afin d'échanger à propos des transformations institutionnelles pouvant accroître la diversité et favoriser l'inclusion. Les discussions tenues lors de ce midi-causerie ont permis de constater le chemin accompli au Collège au fil des ans, mais également tout ce qu'il reste à faire. Certains départements réfléchissent d'ailleurs actuellement aux moyens à prendre pour réduire les obstacles à l'embauche pour certaines candidatures. Afin de s'inspirer des bons coups qui existent ailleurs, des membres du comité sont allés à la rencontre de collègues d'autres exécutifs syndicaux, qui ont partagé certaines de leurs expériences que vous trouverez dans les encadrés, aux pages 4 et 5.

Enfin, des démarches ont été réalisées pour que le comité prévu à la *Politique sur l'accès à l'égalité en emploi* (PO-17) reprenne ses activités. Si le comité a été réactivé, du moins sur papier (toutes les personnes le composant ont été désignées par leur instance respective), aucune rencontre n'a encore eu lieu. La réactivation de ce comité serait judicieuse dans un contexte où nous voulons réfléchir à nos pratiques institutionnelles à l'égard de la diversité et du racisme systémique. En effet, ce comité doit notamment faire les recommandations appropriées sur le suivi de l'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et étudier tout problème en découlant.

POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PO-17) ET PAÉE

C'est grâce à une importante mobilisation des groupes de femmes dans les années 80 que les PAÉE ont été créés et intégrés à la *Charte des droits et libertés*². En 1992, le Collège adoptait sa *Politique d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les femmes*, politique qui fut abrogée en 2018 pour s'étendre aux cinq groupes prévus à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*³.

¹ Voir pages 4, 5 et 6 pour prendre connaissance de ces recommandations ainsi que celle qui sera soumise à l'AG du 6 avril.

² Comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation (IDRSTÉ), *Portrait des difficultés au travail que vivent les membres de la fédération issus des groupes racisés, et de la représentativité de ces mêmes membres dans ses syndicats et leurs instances statutaires*, 2019, p. 11. https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2019-12-040506_Rapport-comite-IDRSTE_portrait_CF-1.pdf

³ Selon la *Loi* ces groupes sont : [...] les femmes, les personnes handicapées au sens de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (chapitre E-20.1), les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.01>

Les étapes pour l'élaboration et la mise en œuvre des PAÉE sont :

- S'appuyer sur les données du marché du travail ;
- Diagnostiquer les pratiques de l'entreprise ou de l'organisme qui pourraient être la source du problème ;
- Définir les objectifs ;
- Prendre les mesures correctrices nécessaires⁴.

La politique du Collège définit trois types de mesures correctrices⁵ :

Mesures de redressement : Mesures visant à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures tiennent compte des compétences requises par les emplois concernés. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés. Le Collège ne peut accorder une préférence absolue aux membres des groupes visés pour tous les postes à combler ou prévoir des concours destinés aux seuls membres des groupes visés. Elles sont temporaires et par conséquent, les avantages sont justifiés tant que la sous-représentation n'est pas éliminée.

Mesures d'égalité des chances : Mesures visant à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et ainsi, assurer le respect du droit à l'égalité de [s] chances en emploi. Elles sont permanentes et elles demeureront en place même après l'atteinte des objectifs du PAÉ.

Mesures de soutien : Mesures facultatives, accessibles à l'ensemble du personnel, ayant notamment pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du PAÉ, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant affecter les membres des groupes visés.

Les objectifs poursuivis par la politique sont :

- Encadrer l'application des mesures d'égalité des chances prévues au PAÉ pour favoriser une représentation équitable des groupes visés à l'intérieur de chaque regroupement d'emplois⁶ où il y a sous-représentation.

⁴ Comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation (IDRSTÉ), *Ibid*, p. 12.

⁵ Politique d'accès à l'égalité du Collège (PO-17), <https://www.collegeahuntsic.gc.ca/documents/dda2483f-c3f2-4792-b715-ee56c418a3d8.pdf>

⁶ À noter que pour le personnel enseignant, il se rapporte à chaque discipline d'enseignement.

- Assurer une veille quant aux risques de discrimination systémique dans nos différentes pratiques de gestion.
- Assurer une veille en matière de gestion des ressources humaines pour éliminer tout élément discriminatoire potentiel pouvant être inclus dans les politiques, directives, règlements et procédures administratives du Collège.

La politique prévoit un comité dont le mandat est de :

- Collaborer à l'atteinte des objectifs et des différentes obligations qui découlent de la loi et des différentes dispositions prévues aux conventions collectives en matière d'accès à l'égalité en emploi ;
- Faire les recommandations appropriées à la Direction du Collège sur le suivi de l'implantation du PAÉ et étudier tout problème en découlant⁷.

En plus de la personne désignée par la Direction des ressources humaines pour assurer la présidence de ce comité, ce dernier est composé de quatre personnes représentant respectivement le personnel d'encadrement, enseignant, professionnel et de soutien.

Le comité est inactif depuis plusieurs années déjà. Malgré des demandes répétées du SPECA depuis l'an passé à cet effet auprès des Ressources humaines, le comité ne s'est toujours pas réuni. Il semblerait que cette inactivité soit assez généralisée dans le milieu collégial. Ce serait d'ailleurs la même chose pour le comité paritaire national, prévu à notre convention collective⁸, pour lequel les rencontres sont très espacées, malgré les demandes de la partie syndicale, ce qui démontre un manque de volonté de la partie patronale à garder ce comité actif. Pourtant, il y a encore fort à faire.

UNE RÉFLEXION À POURSUIVRE ET DES ACTIONS À ENTREPRENDRE

Même s'il s'agit d'un levier important, le comité d'accès à l'égalité constitue seulement un moyen parmi d'autres pour favoriser la diversité, l'inclusion et les mesures d'équité au Collège.

⁷ Le Comité local d'accès à l'égalité et son mandat sont prévus à la convention collective aux articles 2-4.01 et 2-4.02.

⁸ Il s'agit du comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAE), Convention collective, 2-4.04

En tant qu'instance syndicale, nous avons le devoir de nous poser un certain nombre de questions. Que pourrions-nous faire pour améliorer nos pratiques syndicales et favoriser l'inclusion des personnes issues de groupes minorisés ? Que mettre en place pour que notre exécutif soit plus représentatif de la diversité de la population québécoise, notamment sur le plan ethnoculturel ? Quelles sont les pratiques qui se trouvent dans notre angle mort et qui excluent différentes personnes, de tous horizons ?

En ce qui concerne la diversité ethnoculturelle du corps enseignant, des questions et des réflexions s'imposent également, d'autant que les comités de sélection sont composés majoritairement de personnes enseignantes. Il est possible que certaines pratiques perpétuent le problème. Des critères, pourtant considérés objectifs, peuvent finir par favoriser certaines candidatures plutôt que d'autres. Y réfléchir collectivement est essentiel, particulièrement dans un cégep comme le nôtre, où nos salles de classe sont composées d'une large diversité ethnoculturelle. ■



Images : pexels.com

QUELQUES INITIATIVES INSPIRANTES

Au syndicat du CIUSSS-Centre-Sud, catégorie 2, qui regroupe notamment les préposé-e-s aux bénéficiaires, le personnel d'entretien et de cuisine, et les auxiliaires en santé, l'exécutif a décidé de déposer **1000 griefs individuels pour cause de discrimination systémique**, afin de dénoncer les conditions de travail défavorables d'un personnel composé à forte majorité de personnes racisées. En effet, à l'image des luttes pour redresser les disparités salariales entre les catégories d'emploi à majorité féminine et celles à majorité masculine, le syndicat croit qu'il est temps de reconnaître que certaines catégories d'emplois sont sous-valorisées parce qu'elles sont occupées majoritairement par des personnes racisées, une sous-valorisation qui engendre une dégradation de la rémunération et des conditions de travail. Le gouvernement a déjà agi pour rétablir l'équité salariale entre les hommes et les femmes... pourquoi n'agirait-il pas sur les autres facteurs de discrimination ? La cause est actuellement en arbitrage et, quel que soit le résultat, le syndicat espère faire réfléchir !

Au syndicat du CIUSSS-Centre-Sud, catégorie 2, des membres de l'exécutif ont fait le constat d'un **problème de représentativité des personnes élues à des postes syndicaux**. En effet, les milliers de membres de ce syndicat sont majoritairement des personnes racisées, mais cela ne se reflétait guère parmi la trentaine d'élus-e-s. La méthode de correction a posé des défis : les personnes en poste souhaitaient y rester et, lors d'élections, le vent tournait toujours en faveur des militant-e-s d'expérience, laissant peu de chances à des recrues issues de la diversité. Qu'à cela ne tienne : l'exécutif a décidé d'utiliser un pouvoir que lui donnent ses statuts pour choisir les personnes qui combleraient des postes lors de périodes de vacances (maladies, départs à la retraite...). Ils ont décidé d'aller chercher systématiquement des personnes racisées pour assurer l'intérim, permettant à celles-ci de mettre la main à la pâte, d'acquérir de l'expérience et de suivre des formations, ce qui a permis à ces nouveaux visages de remporter les élections auxquelles ils se sont ensuite présentés. Si bien que la proportion est montée très rapidement et atteint désormais 50 % ! L'exécutif a d'abord approché les personnes qui avaient manifesté leur intérêt (mais avaient été défaits lors d'élections passées) et souhaite que ces premiers pas fassent boule de neige.

Merci à Alain Croteau, président du Syndicat du CIUSSS-Centre-Sud, catégorie 2.

RECOMMANDATIONS D'INSTANCES SYNDICALES (FNEEQ ET CCMM)

Recommandations de la FNEEQ adoptées au Conseil fédéral de décembre 2019 sur la discrimination et le racisme systémiques au travail

Considérant le mandat confié par le 32^e Congrès au Comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation à l'effet de :

« Tracer un portrait des difficultés au travail que vivent les membres de la Fédération issus de groupes racisés et de la représentativité de ces mêmes membres dans ses syndicats et leurs instances statutaires » ;

Considérant l'appel du 32^e Congrès à travailler [r] avec les organisations qui sont engagées dans la lutte contre la discrimination, y compris les organisations communautaires, gouvernementales et autochtones ;

Considérant le rapport du comité présenté, confirmant notamment le recul de la représentation des personnes issues des groupes racisés dans les différentes catégories d'emploi que la Fédération représente ;

Il est proposé que la FNEEQ :

1. Réaffirme son engagement pour l'accès à l'égalité et donc soutienne activement des mesures de redressement ;
2. Appelle ses syndicats à se former et se sensibiliser sur la discrimination systémique et sur l'accès à l'égalité en emploi, et sur les mesures de redressement, notamment le taux de nomination préférentielle ;
3. Appelle ses syndicats affiliés à expliquer et défendre les mesures de redressement dans l'éducation ainsi qu'à réclamer en ce sens les moyens nécessaires afin d'appliquer ces mesures de redressement (notamment, l'accès à l'information, formation des comités syndicaux sur ces questions, nomination de personnes responsables dans les établissements et dans les syndicats, etc.) ;
4. Mandate le comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation afin d'élaborer une formation adaptée pour chaque regroupement afin de mieux outiller les syndicats et leurs membres sur les enjeux d'accès à l'égalité dans le recrutement et dans la représentation des personnes issues

Recommandations du Conseil central du Montréal métropolitain adoptées au Congrès de juin 2022

3,1 – Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN prenne des mesures afin de susciter les candidatures des Autochtones, des personnes racisées et des personnes issues de l'immigration pour les postes de responsabilité et réitère son invitation à ses syndicats affiliés à faire de même dans les syndicats et qu'ils se fixent des indicateurs précis témoignant d'une croissance constante des cibles à atteindre qui leur sont propres ;

3.2 – Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN invite ses syndicats à diffuser auprès de leurs membres et sur une base régulière établie, l'état de la situation quant à la sous-représentation des Autochtones, des personnes racisées et issues de l'immigration dans leurs instances, afin de les informer et de susciter une mobilisation de tous les membres en appui au plan d'action contre le racisme systémique ;

3,3 – Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN intègre dans le contenu de ses formations destinées aux exécutifs, les différents leviers pour favoriser la participation des Autochtones, des personnes racisées et issues de l'immigration et améliorer globalement la vie démocratique, l'accueil et l'éducation des membres. Les différents leviers doivent être réfléchis en collaboration avec des Autochtones, des personnes racisées et issues de l'immigration ;

3.3.1 – Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN entreprenne des démarches auprès de la CSN afin qu'une formation spécifique sur le racisme systémique soit mise sur pied ;

3.4 – Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN, mette sur pied des espaces de prise de parole entre personnes autochtones, racisées et issues de l'immigration pour faire émerger les réformes souhaitables des modes de fonctionnement afin de favoriser leur intégration dans les diverses instances syndicales et invite ses syndicats affiliés à faire de même.

RECOMMANDATION DU SPECA, POUR L'AG DU 6 AVRIL

Recommandation du Comité École et société sur le racisme systémique

Considérant :

- La *Politique sur l'accès à l'égalité en emploi (PO-17)* adoptée par le Conseil d'administration du Collège le 28 novembre 2018 et l'inactivité, depuis plusieurs années, du comité prévu à cette politique ;
- Les recommandations de la FNEEQ adoptées au Conseil fédéral de décembre 2019 sur la discrimination et le racisme systémiques au travail ;
- Les recommandations adoptées lors du 32^e congrès du Conseil central du Montréal métropolitain-CSN de juin 2022 sur la lutte contre le racisme systémique ;

Il est proposé :

Que l'assemblée générale du SPECA mandate ses représentant-e-s à :

- Favoriser des pratiques syndicales inclusives et non discriminatoires, visant notamment à combattre le racisme systémique, afin d'améliorer la participation de toutes les personnes membres du SPECA et la représentativité des personnes élues ;
- Rechercher et soutenir activement des mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien afin d'accroître la diversité au sein du personnel et des départements, particulièrement la diversité ethnoculturelle ;

Que l'assemblée générale mandate les membres de l'exécutif à réclamer que le Comité d'accès à l'égalité prévu à la PO-17 soit actif et qu'un minimum de 4 rencontres soient tenues par année.

Échéance de notre convention collective

Notre convention collective et celles des autres syndicats du secteur public québécois sont échues depuis vendredi dernier, le 31 mars. Pour souligner cette journée importante, le SPECA invitait ses membres à porter pour une première fois le t-shirt du Front commun en guise de moyen de pression.

Les mercredis « PROFS EN NÉGO » se poursuivent.

Portez votre chandail « PROFS EN NÉGO », ou encore, un morceau de vêtement rouge ! Veuillez noter qu'une deuxième commande de chandails « PROFS EN NÉGO » sera faite le 7 avril ! ■

COMITÉ DE RÉDACTION DU SPECA-HEBDO :

JEAN-FRANÇOIS DORVAL,
CAROLINE JOLY, ELSA MYOTTE
ET DAVID SCHWINGHAMER



OPINION

Épuisé·e à la semaine 5 ? La donne a changé...

Par DAVID SCHWINGHAMER

Enseignant au département d'anglais et conseiller du SPECA

Je me suis promené une première fois début septembre 2022 avec le petit chariot que Suzie s'assure de bien remplir de chocolats, bonbons, biscuits, café, eau chaude pour un thé, jus, eau pétillante et boissons gazeuses.

LA SPECA-MOBILE

Pas sûr de comment ça allait se passer quand je me présenterais, inattendu, dans le cadre de porte de collègues avec qui je n'avais jamais échangé un mot dans mes 28 ans au Collège, je me suis dit, « Vas-y mon grand, laisse la vie jouer son jeu, il y a peut-être de bonnes surprises à venir. Anyway, Elsa sera là. » Lors de cette première tournée, j'accompagnais Elsa Myotte, présidente du SPECA et présence rassurante pour le « petit nouveau » que j'étais à l'exécutif.

J'ai vite constaté, encore une fois, à quel point c'est enrichissant de rencontrer des collègues d'autres disciplines, d'autres départements, d'autres coins du Collège.

On apprécie enseigner... la plupart du temps. On aime le défi de bien enseigner... quand on n'est pas trop épuisé·e. On apprécie les étudiant·e-s... quand ils et elles s'ouvrent à nous et qu'on voit la personne qui cherche sa place ou qui voit clairement son chemin et qui fait de son mieux pour réussir. On veut les aider, tous et toutes, et c'est là que ça peut peser lourd.

Les visites que j'ai faites dans les mois qui ont suivi, souvent en solo, car mes heures ne s'arrimaient pas bien avec celles des autres membres de l'exécutif, m'ont amené à tirer une grande conclusion. On veut bien faire, mais on a l'impression que ça n'a jamais été aussi exigeant et dur de bien faire que ce l'est maintenant.

Qu'est-ce qui a bien pu changer dans les quatre, six ou dix dernières années ?

Je souhaite partager avec vous ce que certain·e-s de nos collègues ont partagé avec moi quand je les ai invité·e-s à répondre à cette question. Leurs témoignages feront probablement écho à ce que vous vivez aussi.

QUELQUES DONNÉES

Nous ne travaillons plus dans un collège majoritairement de premier tour pour nos programmes techniques et de deuxième tour pour les programmes préuniversitaires. Alors qu'en 2013, 14 des 26 programmes techniques offerts s'étaient remplis dès le premier tour, en 2022, c'était 7 sur 25. Du côté préuniversitaire, on est passé de 8 programmes sur 11 remplis au premier ou au deuxième tour en 2013 à 8 sur 11 qui ont dû recourir au troisième tour en 2022. Le nombre d'étudiant·e-s en Tremplin DEC a aussi triplé durant cette période, passant de 98 admissions en 2013 à 334 en 2022.

Un cégep de premier tour admet non seulement les plus fort·e-s sur le plan académique, mais aussi les plus motivé·e-s. La majorité de ces étudiant·e-s suivent des cours dans le programme qui les attirait le plus. C'est de moins en moins le cas de nos étudiant·e-s.

Avec de moins en moins de compétition pour les places dans nos programmes, il est normal que nos étudiant·e-s soient en général moins fort·e-s sur le plan académique que ceux et celles qui fréquentaient nos classes il y a une dizaine d'années. Les données SIPECS relatives à la moyenne générale au secondaire (MGS) des étudiant·e-s admis·e-s au Collège ne remontent malheureusement pas jusqu'en 2013.

Cela dit, quand on compare les données de 2016 (la première année disponible) à celles de 2022, la baisse attendue n'apparaît pas; au contraire, on pourrait facilement confondre les données d'une année à

l'autre (voir le tableau ci-dessous)⁹. Il en va de même pour les autres années disponibles. Mais attention, une telle comparaison est hasardeuse. Les examens ministériels de secondaire IV et V de juin 2020 et juin 2021 n'ont pas eu lieu et ceux de juin 2022 n'ont compté que pour 20 % de la note finale – au lieu du 50 % pré-pandémie, ce qui a nécessairement eu un impact sur les notes finales des étudiant·e·s. En d'autres mots, une MGS de 75 % en 2022 n'est pas forcément équivalente à une MGS de 75% de 2019.

Par ailleurs, le Collège Ahuntsic est dans le top 5 des cégeps du réseau qui reçoivent les plus grosses allocations pour le soutien aux étudiant·e·s ayant une faible MGS, et ce, tant en valeur absolue que *per capita*. Soit dit en passant, ce financement ne sert pas à réduire la charge de travail des enseignant·e·s... C'est pourquoi on a une demande de négo à la table sectorielle à l'effet d'alléger la charge d'enseignement en injectant des ressources enseignantes, notamment en ce qui concerne la prise en compte de certaines caractéristiques de la population étudiante comme la faible MGS.

Comme le disait en 2011 Roland Auger, alors Directeur général du Cégep de Gaspé : « Il faut qu'on puisse voir comment, au Québec, on va gérer la question des admissions, de telle sorte que l'ensemble des étudiants, forts, moyens et faibles se répartissent équitablement¹⁰ ». Il n'y a donc pas que les profs qui reconnaissent les enjeux d'équité entre collèges en lien avec la force des étudiant·e·s, et ces enjeux ne datent pas d'hier...

SUR LE TERRAIN

Si les étudiant·e·s sont réellement moins fort·e·s qu'avant, c'est surtout l'enseignant·e qui remarquera la différence, n'est-ce pas ?

Enseignant et coordonnateur du Département de français et lettres, Philippe Labarre est convaincu de « la faiblesse de plus en plus grande des étudiants en français et en écriture » :

« Un exemple récent serait un étudiant en 103 qui a écrit une dissertation de 900 mots avec 200 fautes. C'est un cas extrême, mais il y en a comme ça. Quand tu as 150 copies à corriger, c'est 15 à 30 minutes par copie selon le prof. Ça fait pour le prof 75 heures de correction en deux semaines en plus de tout le reste de son travail. Et ça arrive deux fois et demie par session. »

Enseignant en Génie électrique, Sylvain Bourrassa constate qu'une proportion importante des étudiant·e·s ont besoin de plus d'encadrement pour soutenir leur réussite :

« Le tiers de ceux qui entrent dans le programme sont déjà assez bien formés et ça va bien. Le deuxième tiers, quand on réussit à les faire embarquer, ça finit par bien aller. Pour l'autre tiers, c'est difficile, peu importe la raison. Avec de l'aide, il y en a qui se replacent, d'autres non. Pour les aider, on offre des labos non structurés en après-midi et ça marche, c'est toujours plein. »

MGS des admissions à l'automne au Collège Ahuntsic						
	Sans MGS	0 à 59	60 à 69	70 à 79	80 à 89	90 à 100
2016	9,7 %	5,8 %	28,8 %	40,1 %	14,5 %	1,0 %
2022	7,7 %	6,2 %	28,0 %	40,7 %	16,2 %	1,2 %

⁹ À partir des données des SIPECS du Collège Ahuntsic pour les années 2016 et 2022.

¹⁰ Radio-Canada. (2011, 25 mars). *Le cégep de Gaspé craint pour sa vie*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/509291/cegep-gaspe-survie>

Isabelle Boisclair, enseignante de la discipline Criminologie du Département de techniques auxiliaires de la justice, remarque un changement important dans le nombre d'étudiant·e·s en situation de handicap :

« Ce que j'ai vu en 15 ans, c'est assurément une augmentation du nombre. Avant, j'avais un, deux, maximum trois étudiants avec un plan d'intervention par groupe de 30 ou 40 étudiants.

Maintenant, j'en ai plutôt autour de 9, 10 ou 11 sur 35. En fait, dans chaque groupe, c'est le tiers de mes étudiants qui ont un plan d'intervention. Ça a des impacts sur la tâche à plusieurs niveaux. »

Parmi ces impacts, elle indique le nombre élevé de demandes à gérer pour la passation des évaluations aux locaux des services adaptés du Collège (SAIDE). À ce nombre, les quelques minutes requises pour lire chaque demande et cocher « oui » ou « non » finissent par représenter une somme significative de temps pour chaque évaluation. Sans compter le temps supplémentaire pour les demandes remplies « n'importe comment », et les allers-retours que ça implique auprès de l'étudiant·e pour les corriger.

Après avoir opté pour un café et un ou deux chocolats de la SPECA-mobile, Jean-Luc Filiatrault, enseignant en Gestion au Collège depuis plusieurs années, lâche un soupir quand je lui demande comment vont ses cours. Il explique qu'on ne peut plus demander aux étudiant·e·s de faire beaucoup de lectures. La capacité à lire, à comprendre et à faire des liens a diminué au fil du temps. Alors que Jean-Luc pouvait avant donner comme devoir la lecture d'un chapitre entier d'un manuel à chaque cours, il doit maintenant réduire ses exigences à la lecture en classe de quelques extraits d'un recueil de textes plus mince. Il songe depuis l'automne à inviter un petit groupe d'enseignant·e·s de différentes disciplines à se réunir pour échanger sur les difficultés que représentent pour les enseignant·e·s les changements dans le profil des étudiant·e·s. « On n'a plus affaire au même type d'étudiants, dit-il, il y a une modification importante dans les acquis et les comportements qui font que la tâche s'alourdit et se complexifie. »

Éric Athlan, qui enseigne la biologie au Collège depuis 1997, est du même avis :

« Avec des outils issus des technologies de l'information comme Wooclap, Moodle, VisibleBody, YouTube, on pense bien faire en multipliant les approches et les outils pédagogiques, mais l'impact réel est souvent décevant.

Il y a une espèce d'épuisement qui vient avec ça. On a l'impression d'enseigner plus et d'enseigner mieux, mais sans que ça aboutisse. Je ne sais pas à quoi l'attribuer. Peut-être que les étudiants sont plus faibles sur certains plans, mais je ne pourrais pas mettre exactement le doigt dessus... Ce que je vois plus souvent qu'avant dans mes classes, c'est que ce sont des « machines à par cœur ». Des étudiants très studieux qui étaient très forts au secondaire, mais qui n'ont jamais développé leur raisonnement logique et qui semblent incapables de mettre leurs apprentissages en pratique pour résoudre des problèmes nouveaux. Et dispersés à travers tout ça, il y a toujours quelques étudiants qui sont spectaculairement plus forts que les autres.

C'est un peu comme si l'écart s'était creusé entre les étudiants les plus performants et les moins performants; il y a des groupes où il ne semble plus y avoir d'étudiants *moyens* ».

UNE VULNÉRABILITÉ PSYCHOSOCIALE

Un autre élément très souvent évoqué lors des discussions de cadre de porte avec la SPECA-mobile est la disposition psychologique pour étudier. Il y a des étudiant·e·s qui sont « spectaculairement plus forts », comme dit Éric Athlan, ceux et celles qui « veulent réussir » et « veulent terminer », comme l'évoque Sylvain Bourrassa, mais il y aussi ce nombre plus important qu'avant d'étudiant·e·s qui semblent avoir une charge émotionnelle plus importante à gérer, ou une motivation moins qu'optimale pour les études.

Isabelle Boisclair témoigne de l'état psychologique de plusieurs de ses étudiant·e·s :

« Maintenant, c'est aussi tout ce qui est relié à l'anxiété et à l'état dépressif. Dans mes cours, j'aborde l'abus sexuel, l'abus physique, l'anxiété, le suicide. Ça dépend des cours, mais ce n'est pas rare que je vais avoir une heure de plus, après mon cours, à rencontrer individuellement certains étudiants, à les référer aux bons services, à m'assurer qu'ils ont un suivi psychologique, à boucler la boucle du sujet couvert en classe, qu'ils ont vécu de façon particulièrement intense. »

Éric Athlan note que les changements dans la société ont un impact sur la santé psychologique des étudiant·e·s d'aujourd'hui :

« Ils vivent dans une société qui est beaucoup plus complexe, avec des valeurs qui sont moins uniformes, dans une réalité qui est émotionnellement plus exigeante et plus lourde qu'avant. Dès fois, j'en vois qui sont juste trop préoccupés par toutes sortes de bouleversements émotionnels pour pouvoir vraiment se consacrer à leurs études... Ils vivent une détresse émotionnelle que je ne voyais pas autant avant. »

Philippe Labarre déplore pour sa part l'effet du taux d'absentéisme élevé dans les cours de français sur la motivation des étudiant·e·s présent·e·s et de leurs enseignant·e·s :

« Une de nos principales doléances en département, c'est l'absentéisme. Nos étudiants ne viennent pas en classe, puis ils échouent et ils s'en plaignent. Ils pensent qu'ils peuvent ne pas assister aux cours et réussir, mais dans la plupart des cas, ce n'est pas vrai. Ça démotive tout le monde, y compris le reste des étudiants qui voient la classe vide. Ça n'alourdit pas concrètement la tâche, mais si on élargit le sens du terme au plan psychologique, je n'ai jamais vu autant de collègues aussi démotivés dans mon département que depuis un an et demi. »

« Je pense que cet alourdissement n'est pas tant lié à la lourdeur de la correction qu'aux groupes qui sont très, très faibles, qui répondent très peu, qui participent très peu et qui donnent l'impression aux profs qu'ils enseignent sans qu'il se passe réellement quelque chose. »

Anxiété, complexité, un absentéisme qui nuit à la réussite, ce ne sont pas des conditions gagnantes. Dans *Scarcity: Why Having Too Little Means So Much*, Sendhil Mullainathan et Eldar Shafir décrivent une série d'études démontrant une baisse importante de performance sur des mesures de raisonnement abstrait et de résolution de problèmes pour ceux et celles qui avaient des préoccupations majeures qui retenaient une portion de leur attention¹¹.

DU CÔTÉ DES COORDINATIONS DÉPARTEMENTALES

Comme profs au collégial, un bon nombre d'entre nous passe aussi par l'expérience de responsables de la coordination départementale (RCD) ou de chargé·e·s d'activités spécifiques (CAS). Là aussi, ce rôle nous en demande de plus en plus.

J'ai été RCD d'Anglais deux fois dans ma carrière au Collège, pour une période de deux ans à la fin des années 90 et ensuite pendant cinq ans à partir de 2008. En assumant ce rôle, j'ai vite constaté que le rythme de la session n'est pas le même pour le ou la RCD que pour ses collègues enseignant « à temps plein ». Comme enseignant·e, les périodes les plus intenses sont en lien avec la préparation des cours et les évaluations. Il y a donc un calme relatif pendant les premières semaines de la session. Lors de ma première expérience comme RCD, j'ai constaté que le *rush* le plus important avait justement lieu pendant ces premières semaines, surtout quand on se trouvait soudainement en manque d'un·e prof. Ensuite venaient la période *crunch* de la tâche et éventuellement les plaintes étudiantes à gérer suite aux évaluations de mi-session. Après ma première expérience comme RCD, je rassurais mes collègues qui songeaient à assumer ce rôle qu'il existait des périodes moins lourdes de responsabilités durant la session. En 2013, après ma deuxième expérience comme RCD, je ne me sentais plus à l'aise de dire ça. Le changement a été graduel mais réel.

¹¹ Shafir, E. et Mullainathan, S. (2013). *Scarcity: Why Having Too Little Means So Much*, Times Books.

J'ai fini par remarquer que les semaines plus légères que j'avais connues la première fois n'étaient plus. J'étais occupé toute la semaine, toutes les semaines de la session. Je n'ai jamais réussi à identifier ce qui avait changé concrètement.

Éric Athlan a été RCD du Département de biologie et biotechnologies de 2013 à 2022 et a vécu quelque chose de semblable :

« Pendant tout le temps où j'ai été à la coordination, j'avais l'impression chaque année d'être meilleur et plus rapide que l'année d'avant, mais d'avoir encore autant de travail et de devoir toujours en faire plus. Je n'arrive pas à mettre le doigt sur ce qui est différent exactement, il y a vraiment quelque chose d'intangible. »

Chantal Asselin, RCD de longue date en Médecine nucléaire, réussit à identifier quelques facteurs d'alourdissement :

« Il est clair que la tâche de RCD s'est alourdie tout au long de ces nombreuses années à la coordination de notre département. Avec la multiplication des services et directions adjointes dans le Collège, se sont ajoutés de nombreuses demandes, plusieurs bilans ou comptes à rendre et formulaires à compléter. La bureaucratie me semble de plus en plus lourde. Et les dernières années ont été d'autant plus éprouvantes en raison des nombreux changements de personnel dans les différentes directions et services. Le personnel qui compte plus de cinq années de service à un même poste est une denrée rare. Je me considère comme un dinosaure un peu essoufflé de répéter. Et les employés qui quittent semblent partir avec leurs dossiers sans laisser de traces... La mémoire organisationnelle n'existe plus. Ou on préfère ne pas l'écouter. »

À cela s'ajoutent maintenant les heures supplémentaires occasionnées par les difficultés de recrutement. En Radiodiagnostic, la RCD, Élisabeth Lalonde, ne réussissait pas à la session d'automne à embaucher le nombre de technicien-ne-s en travaux pratiques (TTP) nécessaire au bon déroulement des cours :

« On a un gros roulement au niveau des TTP. Cette session-ci, c'est pratiquement tous les jours que j'ai dû refaire les horaires parce qu'il manque de personnes. Il y a des gens qui sont malades et on avait déjà un poste vacant qu'on n'a jamais réussi à combler. Les TTP préparent tout le matériel pour faire les laboratoires. S'il manque un TTP, c'est l'enseignant qui doit le faire. S'il n'y a pas de TTP dans un laboratoire, l'enseignant doit être un peu partout à la fois. Dans certains laboratoires, ça pourrait même être dangereux pour la sécurité. On essaie alors de voir où on peut retirer un TTP pour couvrir ces laboratoires. Il arrive qu'un enseignant remplace un TTP avec l'autorisation de la DAEPE. Ça lui fait deux heures de travail de plus dans sa journée où il ne peut pas préparer ses cours ou rencontrer des étudiants. »

Toujours au sous-sol du bloc A, le Département de radio-oncologie a lui aussi vécu une pénurie de TTP, avec les mêmes conséquences. « Il nous manquait l'équivalent de 6 jours par semaine de TTP », a précisé Chantale Messier, la RCD.

UNE BONNE RAISON POUR SE MOBILISER

Voilà donc ce qui est ressorti des entretiens avec quelques collègues suite au sondage cet automne sur l'alourdissement de la tâche. Ils et elles veulent bien faire, mais trouvent que ça va moins bien qu'avant (sans dire qu'enseigner au Collège n'était pas exigeant par le passé) et que c'est davantage épuisant. Y a-t-il quelque chose de positif qu'on puisse retenir de tout ça ?

Chose certaine, si vous vous sentez « à boutte » plus tôt dans la session qu'il y a cinq ou dix ans, vous n'êtes pas seul-e. Ça peut déjà être la base d'une belle solidarité. Pour ma part, je retiens aussi l'espoir que plutôt que de nous décourager, ce sentiment collectif que notre travail au Collège est maintenant plus dur nous motivera à nous mobiliser davantage pour porter nos demandes de négo qui visent à améliorer nos conditions de travail, tant au niveau local qu'au niveau national. ■

Jeudi 6 avril à 14 h 15

Amphithéâtre – C2.165



Programmes en
**COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES**

NÉGOCIATIONS
locales et nationales

Comité sur le
RACISME SYSTÉMIQUE

Projet de révision
de la **PIEA**

Surplus du
BUDGET SYNDICAL

*Produits
de L'ÉRABLE
servis
dès 14 H*