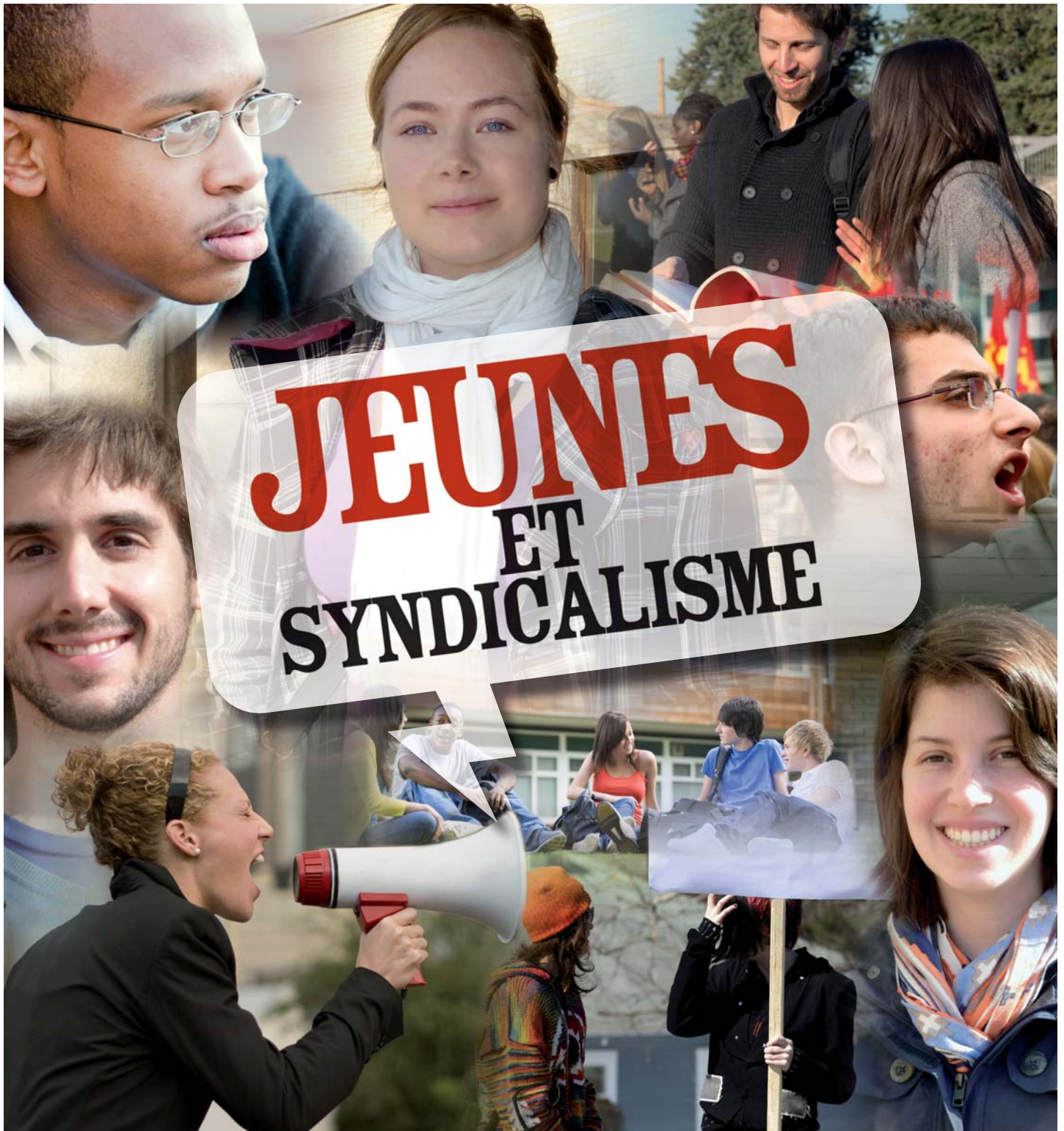


# L'AUTONOME

*La revue de la Fédération autonome de l'enseignement*



# TABLE DES MATIÈRES



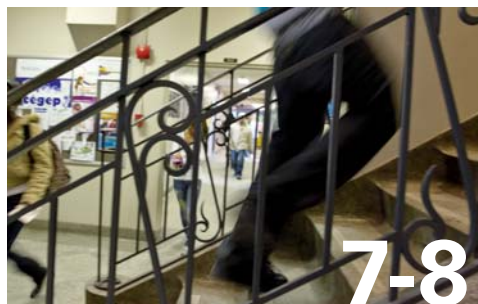
4



5-6



9-10



7-8



14



11-12

## DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et archives Nationales  
du Québec, 2011  
Bibliothèque et Archives Canada, 2011  
ISSN : 1923-5488

## RÉDACTEUR EN CHEF

Guy Desmarais

## RÉDACTION

Pierre-André Champoux  
Yves Cloutier  
Wilfried Cordeau  
Guy Desmarais  
Sophie Fabris  
Suzanne Lapicerella  
Pierre St-Germain  
Christian St-Louis

## COLLABORATION SPÉCIALE

Jacques Goldstyn  
Élise Prioleau

## PHOTOS

Guy Desmarais  
Martine Doyon  
Gilbert Duclos  
Élise Prioleau

## RÉVISION LINGUISTIQUE

Sylvie Pelletier

## GRAPHISME

Mardigrabe Inc.

## IMPRESSION

Imprimerie Philippe Lévesque inc.

La reproduction de cette revue, en tout ou en partie,  
est autorisée à condition de mentionner la source.



Cette revue est imprimée sur un papier certifié Éco-Logo, blanchi sans  
chlore, contenant 100 % de fibres recyclées postconsommation,  
sans acide et fabriqué à partir de biogaz récupérés.

3

MOT DU PRÉSIDENT  
Jeunes et syndicalisme

4

WEB 2.0  
Les médias sociaux :  
un incontestable phénomène

5-6

De futures recrues... antisyndicales  
ou en quête d'information ?

7-8

Un défi au quotidien

9-10

Une question de dignité

11-12

Une histoire à coucher dehors

13

JUSTE POUR LIRE  
Une priorité nationale ?

14

ASSURANCE COLLECTIVE  
Renouvellement des taux

15

BRÈVES

## Jeunes et syndicalisme

Dans ce numéro de *L'Autonome*, nous vous proposons un dossier intitulé « Jeunes et syndicalisme ». Le sujet mérite d'emblée que l'on s'y attarde, ne serait-ce que parce que chaque année, de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants amorcent cette profession que tout un chacun souhaite couronnée de succès. L'arrivée de nouveaux membres pose un défi à toute organisation syndicale quant à leur adhésion aux valeurs défendues et à leur implication dans la vie syndicale. Y a-t-il lieu de penser que cette intégration soulève aujourd'hui des enjeux différents de ceux auxquels les organisations syndicales ont toujours eu à faire face ? Peut-être. À cet effet, nombreux sont celles et ceux qui croient et même affirment que les jeunes sont moins portés sur la chose syndicale que leurs prédécesseurs. J'appelle ici à la prudence. Il faut prendre garde à généraliser à outrance. Mes rencontres avec les étudiantes et étudiants en sciences de l'éducation m'inspirent de l'optimisme. La moyenne d'âge des indignés devrait nous faire réfléchir. N'avons-nous pas tous côtoyé de jeunes collègues qui, commençant leur carrière, ont embrassé la vie syndicale et d'autres, jeunes et moins jeunes qui préfèrent s'abstenir ? Convenons-en immédiatement, la question de l'intégration syndicale n'a pas véritablement d'âge. Toutefois, le nouveau personnel enseignant arrive aujourd'hui avec un bagage différent, modelé à l'image des transformations idéologiques et sociales que nous vivons.

### LES EFFETS DU DISCOURS NÉOLIBÉRAL

La relève enseignante est-elle aujourd'hui moins politisée ? Chose certaine, on ne saurait sous-estimer les effets de la vague néolibérale qui a balayé toutes les couches des sociétés occidentales au cours des dernières décennies et a influencé tous les groupes d'âge. Bien que l'émergence de nouveaux modes d'organisation du travail ait moins affecté le monde de l'éducation que d'autres secteurs, bon nombre des valeurs véhiculées par l'idéologie néolibérale se sont subrepticement imposées comme « le gros bon sens ». Aux idéaux fondés sur l'avancement du bien commun, on oppose maintenant la promotion des intérêts individuels. On comprendra dès lors que le discours et la démarche syndicales, prônant l'action et les valeurs collectives, sont systématiquement mis à mal par les tenants d'un nouvel ordre individualiste. Alors que les médias appartiennent aux grands conglomérats qui les utilisent pour

marteler leur message de droite, faut-il se surprendre de constater que certains, jeunes et moins jeunes, exhibent un antisindicalisme confus ou adhèrent à des valeurs contraires à la promotion des droits collectifs.

### LE DÉFI SYNDICAL

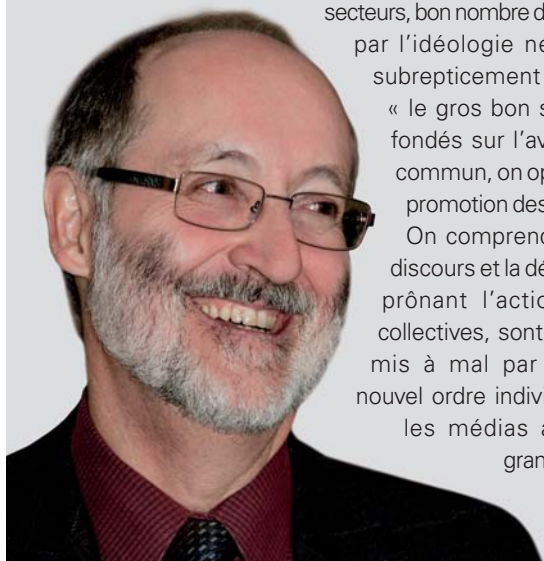
Permettre l'intégration et la cohabitation harmonieuses de l'ensemble de ses membres a toujours constitué un défi de taille pour toute organisation syndicale. Pour développer la solidarité indispensable à l'action et aux revendications, elles ont toutes misé sur une communauté de valeurs, sur des idéaux communs, qui soutenaient l'existence d'un collectif. Au fil du temps, le développement de ces solidarités a bien sûr profité de conjonctures favorables, mais il ne faut pas mésestimer le temps et les énergies consacrés à l'éducation et à l'intégration de nouveaux membres.

Une organisation syndicale n'a rien de statique. Pour se développer, elle doit être ouverte à ce que disent ses membres. Tous ses membres. Le défi est de faire une place à chacun, en tenant compte de leurs aspirations, sans pour autant renier le passé de l'organisation, ses valeurs et ses principes. Le dialogue entre une organisation syndicale et ses membres ne peut être à sens unique. Il doit permettre aux plus jeunes de s'exprimer, mais, en contrepartie, ils ont à se montrer ouverts à apprendre des expériences de celles et ceux qui les ont précédés. Une tâche ardue, certes ! Mais une obligation que doit relever toute organisation qui aspire à représenter l'ensemble de ses membres et à traverser le temps. Plus que jamais, dans le contexte politique actuel, nous devons apprendre à nous apprivoiser. Nous devons consacrer temps et énergie pour accueillir les enseignantes et enseignants, pour les écouter, pour évoluer avec eux de sorte que toutes et tous puissent donner un sens à leur engagement syndical. J'ai confiance en la capacité de notre organisation à faire cette place à l'ensemble de ses membres. Que ce soit au sein des comités fédératifs, des instances ou encore par les consultations, chacune et chacun a l'opportunité de s'exprimer et d'être écouté. J'ai confiance dans la solidarité de nos membres. Les 15 000 personnes présentes, unies et solidaires, le 8 juin 2010, sont l'illustration de notre capacité à mobiliser les énergies individuelles pour défendre notre profession et nos droits collectifs et, pour nos membres, de leur capacité à répondre à l'appel. Ce jour-là, il n'y avait ni jeunes ni moins jeunes. Il y avait des enseignantes et des enseignants, fiers, solidaires et unis dans l'action syndicale.

Vous me permettrez de profiter de cette dernière livraison de *L'Autonome* avant le congé des Fêtes, pour offrir à toutes et tous, au nom des membres de l'équipe de la FAE, nos meilleurs vœux.



PIERRE ST-GERMAIN





# LES MÉDIAS SOCIAUX : UN INCONTESTABLE PHÉNOMÈNE

Suzanne Lapicerella



Qu'on soit inculte, néophyte ou passé maître dans l'art de converser « numériquement », l'avènement du Web social est un phénomène sans appel ! Tout un chacun s'accorde pour dire que les médias sociaux dépassent l'entendement et que leur utilisation dame le pion aux moyens traditionnels de communiquer.

## RETOUR VERS LE FUTUR !

Tim Berners-Lee, chercheur au CERN (Organisation européenne pour la recherche nucléaire) crée le protocole qui permet de faire des hyperliens dans des pages Web. On est en 1993, c'est la naissance du « WorldWideWeb ». S'en suit, en 2004, la version 2.0 du Web, soit l'apport des médias sociaux pour échanger et partager de l'information. Aujourd'hui, les futurologues parlent dorénavant du Web 3.0, le Web sémantique qui utilisera automatiquement la masse de données accumulées, la structurera et lui donnera du sens.

## POINT DE SALUT SANS INTERNET !

Dit simplement, les médias sociaux regroupent toutes les technologies utilisées pour communiquer et interagir sur Internet. On parle de plateformes et d'applications qui s'utilisent sur un ordinateur, un portable, un iPod, une tablette numérique, un téléphone intelligent ou tout autre « dispositif » qui envahira prochainement le

marché. Certains de ces médias sociaux ont pour fonction d'échanger (*Facebook, Twitter*) ou de partager (*You tube, Flickr*). Ils ont un point commun de taille : ils s'utilisent tous via Internet. Le contenu et le contenant sont indissociables, le message et la technologie sont plus que jamais intimement reliés.

## TOUT L'MONDE EN PARLE

Les médias sociaux sont pour la plupart des lieux virtuels d'échanges favorisant la communication bidirectionnelle. Ils ont donc des fonctionnalités de partage très efficaces et une portée virale planétaire ! Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la quantité d'adeptes, peu importe l'outil utilisé, est en forte progression.

## EN 2011

	<b>750 millions</b> d'utilisateurs de <b>Facebook</b>
	<b>200 millions</b> de gazouillis par jour sur <b>Twitter</b>
	<b>100 millions</b> de membres <b>LinkedIn</b>
	<b>156 millions</b> de <b>blogues</b>
	<b>700 milliards</b> de vidéos diffusées sur <b>You tube</b>
	<b>6 milliards</b> de photos hébergées sur <b>Flickr</b>
	<b>10 millions</b> d'usagers de <b>Foursquare</b>

## N'IMPORTE OÙ, N'IMPORTE QUAND

Mobilité, géolocalisation, mobilisation ! Dorénavant, qui dit Internet dit mobilité. En effet, selon l'étude NETendances, publiée par le CEFRIO (Centre francophone d'informatisation des organisations) en mars 2011, 33 % des échanges sur *Facebook* et 40 % des échanges sur *Twitter* se font par l'entremise d'appareils mobiles. De plus, par l'utilisation d'applications de géolocalisation comme *Foursquare*, on peut partager notre emploi du temps en communiquant où nous sommes, à quel moment de la journée et pour quelle raison. Enfin, selon une étude récente du cabinet d'études de marché Forrester, dans 10 ans, 50 % de la population active aura grandi avec les pouces vissés sur leur mobile.

## LA NÉTIQUETTE

L'utilisation des médias sociaux est un concept évolutif. On apprend sur le tas par essais et erreurs. Dans un contexte organisationnel, les médias sociaux doivent être intégrés à la stratégie globale de communication. Du point de vue de l'individu, on s'assurera de ne pas regretter ce qu'on a dit, des photos qu'on a publiées et des « demandes d'amitié » auxquelles on a dit oui. On partage, on discute, on publie, on s'informe en respectant les règles de savoir-vivre, la *netiquette*, car rappelons-nous : les écrits restent !

# DE FUTURES RECRUES... ANTISYNDICALES OU EN QUÊTE D'INFORMATION ?

Élise Prioleau  
Collaboration spéciale

Pour plusieurs, la chose est convenue : les jeunes boudent le syndicalisme et ne souhaitent surtout pas s'impliquer. Il est certain que les discours antisyndicaux et l'absence d'informations portent durement atteinte au désir de s'engager syndicalement. Mais, si le portrait était plus nuancé. Afin de mieux connaître ces jeunes et leurs perceptions, la FAE s'est adressée à quelques-uns d'entre eux. Les propos rapportés peuvent surprendre ; ils démontrent tout de même l'ampleur du travail que les organisations auront à réaliser pour rallier les futurs collègues.

« Imaginons un vieil enseignant qui scande dans la rue des slogans dans le seul but d'obtenir une augmentation de salaire, évoque Gabriel Beausoleil-Gosselin, étudiant de 4<sup>e</sup> année en éducation préscolaire et enseignement primaire. C'est souvent le portrait que se font plusieurs étudiantes et étudiants de la mobilisation syndicale enseignante, et c'est dommage. Ils sont nombreux à penser que les revendications syndicales ne servent à rien, mais en réalité nous sommes très peu renseignés sur le travail que font les syndicats. »  
Impliqué dans l'Association générale des étudiantes et étudiants en éducation de

l'Université de Montréal (AGÉÉÉ), il reconnaît quant à lui l'importance du rôle du syndicat : « Comme enseignant, je m'attends à être informé de mes droits et d'être soutenu en cas de litige professionnel. Et puis, il y a des débats qui doivent se faire avec le gouvernement, par exemple au sujet de la qualité des conditions de travail à l'école, mais aussi de l'autonomie des enseignants. Ce sont là de bonnes causes. Par contre, là où je prends mes distances par rapport au syndicalisme, c'est lorsque les revendications visent à protéger les conditions de travail des professeurs sans chercher à promouvoir la mission éducative première de l'école. »

Joanne Caron-Piché, étudiante en 3<sup>e</sup> année dans le programme d'adaptation scolaire, se passionne pour la recherche en éducation. « Je crois que les connaissances développées actuellement sont en mesure d'améliorer la pratique des enseignants. Nous gagnerions collectivement à reconnaître et diffuser davantage les connaissances didactiques dans les milieux de travail. Est-ce que le milieu syndical serait d'accord avec cet idéal de rapprochement entre la théorie et la pratique ? J'en doute parfois, car j'ai entendu dire que le discours syndical est très critique au sujet des programmes d'études en éducation et de certaines recherches. »

Stéphanie Durand, également étudiante en adaptation scolaire, est emballée lorsqu'elle songe aux lumières qui s'allument dans les yeux des élèves lorsqu'ils réussissent à relever un défi. « C'est mon idéal de l'enseignement : offrir aux enfants un contexte d'apprentissage humainement chaleureux. Selon moi, l'implication dans le milieu de l'enseignement, que ce soit par



Joanne Caron-Piché





Gabriel Beausoleil-Gosselin

l'action syndicale ou autrement, doit passer par une action créatrice, menée dans une optique d'enrichissement des relations humaines dans l'école et avec les élèves. Pour l'instant, je travaille auprès de personnes atteintes de déficience intellectuelle. Lorsque je serai enseignante, il n'est pas exclu que je m'engage dans l'action syndicale, mais seulement si je peux le faire dans un contexte d'ouverture et de bonne entente. Parfois, on décrit le syndicat comme un milieu où les idées sont débattues agressivement : ça me fait peur de ne pas être écoutée si j'ai une opinion différente de celle qui est défendue par le syndicat. »

Idéalistes, ils ont tous les trois à cœur de contribuer à l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité de l'enseignement. Ils disent vouloir s'engager activement en tant qu'enseignants, tant auprès des enfants que dans la vie de leur future école. Mais cette contribution passera-t-elle par l'engagement syndical ? Chose certaine : ils ne désirent pas reproduire à tout prix le modèle d'implication des générations qui les ont précédés.

## DES RÈGLES SYNDICALES À MIEUX CONNAÎTRE

De toute évidence, les trois personnes rencontrées affichent une réelle méconnaissance des règles et du fonctionnement

démocratique d'une organisation syndicale. On évoque ainsi la « rigidité » appréhendée des conventions collectives qui constitueraient une entrave potentielle à la qualité du service aux élèves. Pour sa part, Joanne craint les mots d'ordre syndicaux lui imposant des stratégies d'enseignement au détriment de son autonomie professionnelle. Pour Gabriel, le principe de l'ancienneté demeure invraisemblable. Ainsi, la crainte de faire face à des classes plus difficiles alors que les collègues plus anciens se la couleraient douce dans des classes moins rebutantes motive cet état d'esprit. Bref, l'absence d'informations réelles sur le fonctionnement syndical et sur la réalité dans les écoles laisse libre cours aux inquiétudes qu'un certain antisindicalisme actuel contribue largement à alimenter. À la veille d'entreprendre une carrière aussi exigeante, la nécessité d'informer correctement ces recrues se révèle impérative.

## SYNDIQUÉS SOUS PRESSION

Les moyens de pression syndicaux apparaissent aux trois enseignants en devenant comme des moyens d'expression collectifs dépassés. Stéphanie remet en question le débrayage : « Il y a d'autres moyens de se faire entendre que de sortir dans la rue. De telles manifestations sont une manière négative de faire valoir un point de vue. Cela donne une mauvaise image des enseignants au reste de la population. »

Pour sa part, Gabriel souligne que les débats politiques semblent déplaire à plusieurs de ses collègues. « Il me semble que les syndicats et les commissions scolaires passent beaucoup de temps à s'affronter au niveau des idées. Ces débats politiques sont importants, mais semblent parfois éloignés des vrais problèmes vécus dans les classes. Ce que nous voulons, ce sont des projets motivants, stimulants et concrets. »

## S'ENGAGER AUTREMENT

Les étudiantes et étudiants en enseignement sont généralement peu réceptifs aux grands enjeux politiques, lorsqu'ils débordent la réalité concrète du métier d'enseignant. Ils ont tendance à douter du pouvoir réel des syndicats dans l'arène politique. D'ailleurs,

la politique constitue-t-elle un vecteur de changement encore crédible aujourd'hui ?

Nos futurs enseignants perçoivent d'un mauvais œil les délibérations politiques lorsqu'elles touchent au domaine de l'éducation. La politique sert uniquement les intérêts toujours changeants d'une minorité, perçoivent-ils, et non ceux de la majorité. Ne croyant plus au modèle social actuel où les changements sont imposés du haut de la pyramide sociale par une élite dirigeante, ils rêvent de collaboration entre les enseignants en vue de travailler « ensemble dans un but commun ».

## RECRUES ANTISYNDICALES ?

Il serait injuste et surtout abusif de conclure que ces futurs collègues de travail sont pénétrés d'une pensée antisyndicale. Mais les idées et les questionnements qu'ils soulèvent illustrent l'ampleur de la tâche qui attend les organisations désireuses d'intégrer les jeunes à la vie syndicale. Tout compte fait, ce travail ne devrait-il pas être amorcé dès le passage à l'université ?



Stéphanie Durand

# UN DÉFI AU QUOTIDIEN

Guy Desmarais

Facile d'intégrer de nouveaux profs à la vie syndicale ? Dans le tourbillon du quotidien, plusieurs demeurent indifférents ou ignorants de la chose syndicale. Par ailleurs, un nombre important d'enseignantes et d'enseignants qui ont choisi l'action syndicale travaillent d'arrache-pied pour faciliter l'intégration de leurs nouveaux collègues. Nathalie Bouyer, Carole Martel, Christiane Wilson, Benoît Giguère et Nicolas Martin ont accepté de partager leur expérience du terrain.

« Je pense que l'on a trop tendance à généraliser rapidement lorsqu'on affirme que les jeunes ne veulent pas s'impliquer syndicalement. J'ai des collègues qui enseignent depuis plus de vingt ans et qui sont allergiques à tout ce qui vient du syndicat. » Selon Christiane Wilson, l'attitude antisyndicale à laquelle il lui arrive d'être confrontée n'a clairement pas d'âge. Elle convient tout de même qu'il faille déployer beaucoup d'efforts pour rejoindre les enseignantes et enseignants qui amorcent leur carrière. Pour Nicolas Martin, cette situation est tout à fait normale ! « Lorsque l'on sort de l'université et que l'on commence dans l'enseignement, on ne sait pas vraiment comment fonctionne une école. On est bombardé d'informations, il faut préparer les cours, s'adapter aux élèves, s'intégrer à un nouveau milieu de travail. On n'a peut-être pas le temps de s'intéresser aux questions syndicales. »

Il est cependant clair que le discours dominant actuel n'est pas à l'avantage de l'action syndicale et que les préjugés sont parfois nombreux et tenaces. Raison de plus, selon Nathalie Bouyer, pour que le syndicat redouble d'efforts pour informer les membres. « Pour les nouveaux profs, ce n'est pas évident de faire

la part des choses et de distinguer l'information qui provient de la direction de celle qui émane du syndicat. » D'ailleurs, pour beaucoup de nouvelles recrues, le syndicat apparaît comme une « drôle de bibitte », doté d'un langage « presque occulte ». « C'est peut-être triste à dire, mais en réalité, les nouveaux profs viennent consulter leurs délégués syndicaux lorsqu'ils ont des problèmes avec leur direction » précise Carole Martel. « Et à ce moment, ils découvrent que le syndicat peut leur proposer des solutions, qu'ils ne sont pas seuls dans cette situation et qu'il est possible d'agir. » De l'avis général, une fois ce premier contact établi, l'intégration syndicale devient beaucoup plus aisée. « C'est par l'intermédiaire des contacts personnels qu'il est possible de rejoindre efficacement les enseignantes et enseignants » ajoute Nathalie.

À cela, Benoît renchérit sur la nécessité d'adapter le discours syndical : « Si un nouveau prof m'approche et que je lui réponds uniquement en récitant des clauses de convention collective, il risque fort de ne pas revenir. Et je le comprends ! S'il faut prendre le temps de parler aux nouveaux, il faut aussi prendre celui de les écouter... même si ce que certains disent ne fait pas notre affaire. » Et par les temps qui courent, l'action syndicale n'a pas toujours la cote, et les préjugés et les idées préconçues sont souvent légion. « Lorsque tu t'impliques dans les affaires syndicales, tu passes aux yeux de certains pour une « chialeuse ». C'est évident que le discours dominant et l'information relayée par les médias ne sont pas favorables à l'action syndicale. Parfois, la pente à remonter est abrupte » de souligner Carole.

C'est ainsi que la question de l'ancienneté refait souvent surface et soulève parfois de vifs débats. À la blague, on souligne que plus on est ancien sur la liste, plus on est d'accord avec la règle. Plus sérieusement, comme le note Benoît « quand tout le monde finit par comprendre que sans une règle comme l'ancienneté, les directions d'école pourraient, par exemple,





n'octroyer des postes qu'aux profs qu'ils affectionnent... les débats ne durent pas longtemps. Tout le monde est soudainement d'accord ! » Pour Carole, « une règle comme celle de l'ancienneté se comprend beaucoup mieux quand tu as le sens du collectif, que la promotion des intérêts du groupe est plus importante que les intérêts des individus. » Malheureusement, comme le souligne Nathalie « il s'en trouve toujours, peu importe l'âge, qui sont convaincu d'être les meilleurs, qui détiennent la méthode pédagogique infaillible... et qui méritent donc un salaire plus élevé. » Quoi qu'on en pense, l'individualisme n'a pas d'âge !

Il en est de même pour les moyens de pression et les mots d'ordre syndicaux. Christiane avoue qu'il n'est pas toujours facile de mobiliser les profs et que certains pensent que des moyens lourds comme la grève sont aujourd'hui dépassés. Pourtant, selon Nicolas, « on oublie vite que lors de la grève du 8 juin 2010, plus de 15 000 enseignantes et

enseignants de la FAE manifestaient dans les rues de Montréal pour que notre négociation débloque. Et, tout à coup, les négociations ont accéléré ; ce n'est certainement pas l'effet du hasard ! » Benoît insiste, « il faut réaliser que notre fédération syndicale ne fait pas que critiquer, elle propose aussi des changements. Pour moi, la plateforme pédagogique est la plus belle illustration de l'apport syndical en matière de réflexion sur l'enseignement et sur ce que devrait être l'école publique. » D'ailleurs, cette contribution au débat public constitue un précieux outil pour favoriser l'intégration à la vie et à l'action syndicales.

Alors, est-ce facile d'intégrer de nouveaux profs à la vie syndicale ? Au-delà des préjugés, le travail à réaliser sur le terrain demeure considérable. Certes, il faut privilégier les gestes auprès des nouvelles recrues pour leur permettre de mieux partager les valeurs et les objectifs syndicaux. Mais finalement, à bien y regarder, l'intégration n'a pas d'âge !

## VOTRE OPINION COMPTE !

**V**ous le savez, la ministre Line Beauchamp a implanté des changements en évaluation des apprentissages à l'automne 2011. Afin de vous représenter fidèlement et de faire les revendications nécessaires, la FAE a besoin de connaître les difficultés vécues dans ce contexte. C'est pourquoi une importante opération de collecte de données aura lieu dans vos milieux au retour des Fêtes. Ce sera le moment idéal pour nous faire part de ce que vous avez vécu et de ce que vous pensez vraiment. Gardez l'œil ouvert sur cette enquête à venir et participez en grand nombre !



[www.lafae.qc.ca](http://www.lafae.qc.ca)

# UNE QUESTION DE DIGNITÉ

Christian St-Louis

Trop souvent, le personnel enseignant nouvellement arrivé dans la profession croit que les conditions d'exercice et les droits sont des acquis intouchables, dont les enseignantes et enseignants bénéficient depuis toujours. Ces acquis sont plutôt le fruit des luttes des décennies 80 et 90, qui ont permis l'amélioration progressive des conditions de travail du personnel enseignant, notamment celle des enseignantes et enseignants à statut précaire.

On aurait certes de la difficulté à le concevoir aujourd'hui, mais la sécurité d'emploi pour les enseignantes et enseignants ne date que de trente-cinq ans. C'est en effet en 1976 que le concept de « permanence » a été introduit dans le monde de l'éducation. Auparavant, l'ensemble des enseignantes et enseignants vivait une forme de précarité puisque leur contrat d'engagement devait être renouvelé d'année en année. Si l'introduction de la permanence permet de confirmer explicitement les droits de plusieurs, elle aura, paradoxalement, pour effet de faire naître un nouveau statut, celui d'enseignante ou enseignant à statut précaire.

Avec l'avancement des droits des enseignantes et enseignants permanents, on voit s'accroître la précarité. C'est ainsi qu'avec le « partage » du travail, découlant de l'acquisition de nouveaux droits tels le congé à traitement différé, le congé sans traitement ou encore les congés parentaux, on assiste à une importante augmentation du nombre d'enseignantes et enseignants assumant des tâches dites à temps partiel. À cette précarité d'abord associée au secteur des jeunes, s'ajoute celle

générée par les conditions d'embauche à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. Dans ces secteurs, en plus du statut à temps partiel similaire à celui prévalant au secteur des jeunes, on voit se propager un nouveau statut, celui d'enseignante et enseignant rémunéré à taux horaire. En plus de les priver de toute forme de sécurité d'emploi, ce nouveau statut d'emploi les privait, également, d'un accès réel à des mesures de protection comme l'assurance invalidité.

## L'AMORCE D'UN CHANGEMENT

Jusqu'en 1989, les commissions scolaires étaient pratiquement « roi et maître » quant à l'embauche d'enseignantes et enseignants à temps partiel. Même si elle était employée par une commission scolaire depuis de nombreuses années, une personne n'était jamais assurée d'obtenir un contrat l'année suivante. Chaque école pouvant sélectionner l'enseignante ou enseignant à temps partiel de son choix, on imagine sans peine les pressions démesurées qui s'exerçaient sur eux.

Pour les organisations syndicales, l'amélioration du sort des précaires devient rapidement une priorité ; il faut assurer, d'une manière ou d'une autre, une certaine forme de sécurité d'emploi pour ces enseignantes





et enseignants. De nouvelles revendications syndicales, visant la création de liste de rappel ou de bassin d'engagement, sont présentées aux représentants patronaux dès la négociation qui s'amorce en 1986.

C'est en 1989 qu'apparaîtra au secteur de l'éducation des adultes et à celui de la formation professionnelle, nouvellement exclue de la formation générale des jeunes, la notion de liste de rappel. Au même moment, la notion de « bassin d'engagement », formé des enseignantes et enseignants à temps partiel déjà au service de la commission scolaire, est introduite dans la convention collective pour le secteur de la formation générale des jeunes. Ce gain, tout relatif qu'il est, marque un premier pas en avant et ouvre la porte à des gains à venir. Pour combler les besoins, les employeurs ont désormais l'obligation d'embaucher des enseignantes ou enseignants qui figurent sur la liste de rappel ou qui font partie du bassin d'engagement. Toutefois, le principe de l'ancienneté ne s'applique toujours pas.

De 1989 à 1997, la mobilisation des enseignantes et enseignants à temps partiel et la solidarité peu commune de l'ensemble du corps enseignant accentuent la pression pour qu'on reconnaisse de nouveaux droits dans les arrangements locaux. La dénonciation systématique des abus des directions d'école et des conditions d'engagement déficientes des « précaires » met la table pour la négociation nationale qui s'amorce en 1995.

## LA SENTENCE DE L'ARBITRE BRAULT

Malgré les efforts déployés par les négociateurs syndicaux, les pourparlers visant la reconnaissance du principe de l'ancienneté dans l'octroi des contrats à temps partiel n'avancent pas. Devant l'impasse, les parties syndicale et patronale s'entendent finalement pour confier à un arbitre le soin de trancher la question et s'engagent, chose exceptionnelle, à appliquer la décision sans appel. Le dossier est confié à l'arbitre Serge Brault.

Le 17 mars 1997, Serge Brault rend sa décision. Dans celle-ci, l'arbitre établit de nouveaux droits pour les enseignantes et enseignants ayant cumulé au moins deux années d'ancienneté. Pour tous ces profs, les commissions scolaires devront dorénavant respecter la liste d'ancienneté pour l'octroi des contrats à temps plein menant à la permanence. Cette décision historique donne aux syndicats locaux les moyens, lors des négociations locales qui suivront, d'obtenir l'octroi de contrats à temps partiel, selon le principe de l'ancienneté ou du cumul de services. Aujourd'hui, les droits des enseignantes et enseignants à temps partiel sont mieux protégés puisque l'ensemble des commissions scolaires sont tenues de respecter l'ancienneté dans l'octroi de contrat.

## LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ATTAQUÉE

Par opportunisme politique, ils sont plusieurs à mettre à mal la sécurité d'emploi que l'on n'hésite plus à comparer aux pires fléaux de l'histoire de l'humanité. Certaines propositions, comme celles défendues par François Legault et la Coalition Avenir Québec (CAQ) auraient pour effet de conférer aux directions d'école un droit de gérance démesuré, annihilant du coup les gains réalisés au cours des trente dernières années.

Déjà, les commissions scolaires tendent à imposer une évaluation, qui se révèle trop souvent subjective, pour exclure des enseignantes et enseignants des listes de rappel ou des bassins d'engagement. Avec les mesures préconisées par Legault, où l'évaluation des enseignantes et enseignants est présentée comme la panacée aux maux du système d'éducation québécois, l'objectif est de faire disparaître, à terme, la sécurité d'emploi. Un simple examen du cas américain, dont la CAQ s'inspire abondamment, devrait suffire à convaincre les plus sceptiques.

Plus que jamais, la vigilance demeure de mise. Et n'oublions jamais que nos combats pour améliorer les conditions d'emploi ont toujours eu pour objectif ultime, la dignité.

COUCHE-TARD

# UNE HISTOIRE À COUCHER DEHORS



Pierre-André Champoux

Depuis 2009, un mouvement de syndicalisation prend racine au sein des dépanneurs Couche-Tard. Cette année, les employées et employés de quatre établissements, des jeunes pour la plupart, ont décidé de faire valoir leurs droits fondamentaux en signant leur carte d'adhésion syndicale. La réplique de la direction a été rapide, brutale et cinglante.

**M**anquant de transparence dès le début des négociations, la direction a procédé à la fermeture-surprise de deux des quatre dépanneurs nouvellement syndiqués. Avec la gifle servie en 2009 lors de la fermeture de l'établissement syndiqué de Beloeil, l'empire Couche-Tard affiche une attitude qui s'apparente à de l'antisyndicalisme primaire.

Une observation des trois cas de fermeture des établissements syndiqués ou en voie de syndicalisation nous permet de distinguer le *modus operandi* de la direction. Chaque fois, on constate un refus catégorique de collaborer avec les personnes syndiquées doublé d'une absence d'ouverture à tout processus de négociation. Avant même que les employés nouvellement syndiqués exercent un quelconque moyen de pression, la direction de Couche-Tard vidait les établissements de ses marchandises et les fermait. L'opération se conclut, toutes les fois, par une habile campagne de relations publiques justifiant sa conduite injustifiable.

## UNE RENTABILITÉ LIMITÉE...

L'argument maître de l'entreprise pour légitimer cette attitude antisyndicale est le présumé manque de rentabilité des dépanneurs concernés. Il est difficile d'évaluer la véracité de cette prétention

patronale puisqu'invariablement les employés syndiqués se sont butés au refus de l'entreprise d'ouvrir ses livres comptables lors des négociations. Cependant, puisque Couche-Tard a vu son bénéfice net croître de 22 % pour atteindre 370 M\$ en 2011, il est facile de mettre en doute la bonne foi de l'entreprise. Rappelons également que cet empire dirigé par Alain Bouchard figure au 22<sup>e</sup> rang des plus grandes entreprises au Québec et s'est classé au 2<sup>e</sup> rang canadien pour la croissance de ses ventes en 2011.

## ... OU SIMPLEMENT DE L'INTIMIDATION ?

Les faits démontrent que les véritables motifs derrière ces fermetures ont peu à voir avec la rentabilité. Il s'agit plutôt d'une campagne d'intimidation menée à grande échelle par l'entreprise. À la suite de la dernière demande d'accréditation syndicale, la direction a produit et diffusé une vidéo interne destinée aux employées et employés. Dans cette dernière, Alain Bouchard y va d'un long plaidoyer antisyndical où il explique que le modèle entrepreneurial de Couche-Tard n'est pas adapté au syndicalisme et que l'offensive menée par les employées et employés met en péril la viabilité de plusieurs commerces. Il formule quelques menaces à peine voilées à l'intention de

### ALIMENTATION COUCHE-TARD EN CHIFFRES

Nombre de magasins répartis dans les dix provinces canadiennes et 42 états américains	5 795
Nombre d'employées et employés	53 000
Revenu l'an dernier	19 G\$ américains
Profit l'an dernier	370 M\$ américains



celles et ceux qui auraient la fibre syndicale : « Devant une telle explosion, tous les scénarios devraient être envisagés. »

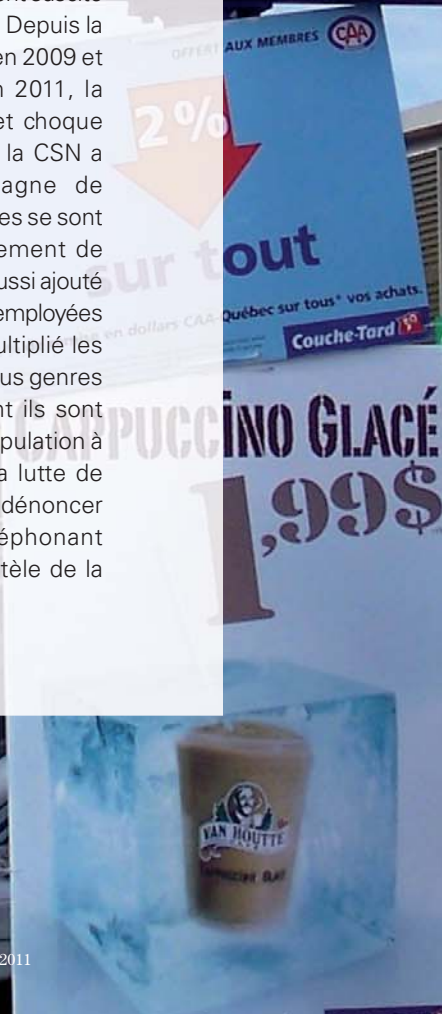
Le 29 octobre 2011, Alimentation Couche-Tard inc. pousse l'intimidation encore plus loin en déposant une poursuite de 250 000 \$ contre la Confédération des syndicats nationaux (CSN) pour avoir mené une campagne qui aurait nui à sa réputation.

### ACTIONS ET APPUIS DES CITOYENNES ET CITOYENS

L'attitude et la rigidité de la direction ont suscité une vague d'indignation populaire. Depuis la fermeture sauvage d'un magasin en 2009 et des deux autres fermetures en 2011, la stratégie est maintenant claire et choque plusieurs personnes. En riposte, la CSN a promis d'intensifier sa campagne de syndicalisation. De plus, des groupes se sont formés pour réclamer un mouvement de boycottage. Quelques artistes ont aussi ajouté leur grain de sel à la campagne. Les employées et employés, quant à eux, ont multiplié les manifestations et les actions en tous genres pour dénoncer les injustices dont ils sont victimes. La CSN encourage la population à témoigner sa solidarité envers la lutte de ces employées et employés et à dénoncer l'attitude de la direction en téléphonant directement au service à la clientèle de la chaîne au 1 888 999-9301.

### REVENDEICATIONS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

- Quatre journées de maladie
- Un bouton panique en cas de vol à main armée
- Un suivi psychologique pour les victimes d'agression armée
- Des règles objectives pour les octrois de poste et les choix d'horaire et de vacances
- Le respect des normes du travail et des lois sur la santé et la sécurité du travail
- Une échelle salariale menant à un taux horaire d'environ 12,50 \$ l'heure, pour les préposées et préposés



## LA SOCIALISATION À L'ÉCOLE

# Une priorité nationale ?

Wilfried Cordeau

En 50 ans, le visage de l'école publique québécoise a bien changé. De la Grande Charte de l'éducation jusqu'à la réforme Marois, les choix de société l'ont profondément remodelé. De façon peut-être moins évidente, les changements internes de la société et ses attentes envers l'école l'ont aussi fortement transformé. C'est ce dont témoignent les plus récentes analyses de Maurice Tardif et Louis Levasseur dans ce qu'ils nomment *La division du travail éducatif*.

Dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, l'école n'est tenue que par une poignée d'actrices et d'acteurs très influents dans leur communauté. La plupart du temps, l'instruction est incarnée par une seule personne, l'institutrice ou la maîtresse d'école. Au-delà l'objectif d'élever de parfaits petits catholiques, instruire demeure la principale vocation de l'école. Le concept de « qualification » est alors étranger à l'univers scolaire et la « socialisation » constitue plutôt un effet secondaire ; la vie de la communauté étant orchestrée par l'Église qui veille alors à consolider le tissu social autour de la famille.

## DE LA MODERNISATION DE L'ÉCOLE COMME OUTIL DE PROFESSIONNALISATION

Dans les années 1960, le virage pris en faveur de la modernisation de l'école publique vise à offrir à tous les jeunes du Québec une instruction de masse et une qualification de base afin qu'ils puissent accéder librement à la vie sociale, culturelle, politique et économique. Afin de bâtir cette institution phare que tous souhaitent accessible et universelle, la mission éducative de l'école publique se partage alors entre divers acteurs tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la classe. Désormais, en plus d'instruire et de qualifier, on attribue à l'école une mission de socialisation, perçue comme un corollaire

en soutien aux deux premières. Les services et l'encadrement éducatifs vont prendre une place plus importante à l'école.

L'école moderne a donc créé l'équipe-école, confirmant que l'intervention éducative dans son ensemble – au-delà de la seule instruction – ne repose plus sur une seule personne, mais est partagée par divers personnels spécialisés. Avec la modernisation, apparaissent ainsi la spécialisation et la professionnalisation de l'éducation. Cela suppose, dès lors, que l'enseignant devient un spécialiste de l'apprentissage qui se consacre principalement et prioritairement à l'enseignement. Un tel modèle suppose également le respect de l'autonomie professionnelle. Tel était, du moins, l'esprit dans lequel l'école publique devait se développer.

## DE L'ACCÈS DU PLUS GRAND NOMBRE À LA RÉTENTION DU PLUS GRAND NOMBRE

Cette nouvelle pression s'exerce à tous les échelons du réseau scolaire. Et les personnels impliqués auprès des élèves la ressentent quotidiennement. En fin de compte, constatent les chercheurs, l'objectif de spécialisation et de professionnalisation initialement prévu dans une division du travail qui répondait à une vision globale de l'école moderne a été lentement détourné à mesure que se sont imposées de nouvelles exigences sociales.

Pour les enseignantes et enseignants, la nouvelle priorité de l'école publique s'impose avec violence. Tardif et Levasseur y voient un paradoxe fondamental à la source de ce qui s'apparente à une crise identitaire de la profession enseignante. Alors que la division des tâches au sein de l'école entre les diverses catégories professionnelles et l'augmentation



des services aux élèves auraient dû favoriser la priorité à l'instruction pour les enseignantes et enseignants, on constate dans les faits qu'ils jouent un rôle de premier plan dans la préservation du lien scolaire, surtout dans les milieux les plus fragiles. Cette condition est devenue préalable, voire prioritaire à l'enseignement lui-même ! Pendant ce temps, s'alourdissent sur leurs épaules la reddition de comptes, l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la charge de travail et les attentes sociales en matière d'équité, d'égalité des chances, de persévérance et de réussite scolaires. À ces constats, les chercheurs voient dans l'enseignant moderne un « caméléon professionnel », constamment placé en état d'alerte et d'adaptation, coincé entre la nécessité d'assurer la réussite pour tous et celle de retenir chacun à l'école.

En fin de compte, dans cette école du XXI<sup>e</sup> siècle, la socialisation appert de plus en plus comme une condition *sine qua non* de l'instruction, et cela se traduit même au sein de l'organisation du travail. Malheureusement, celle-ci ne peut suffire à assurer l'égalité des chances si l'explosion des attentes sociales n'est pas arbitrée politiquement et s'il n'y a pas de volonté d'intervenir pour endiguer la compétition entre les établissements. L'équipe-école ne peut supporter à elle seule le poids d'autant d'exigences contradictoires.

TARDIF, Maurice, et Louis LEVASSEUR, *La division du travail éducatif – Une perspective nord-américaine*, Presses universitaires de France, 2010, 206 p.

ASSURANCE COLLECTIVE

# RENOUVELLEMENT DES TAUX EN VIGUEUR À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2012

Sophie Fabris

Chaque année, la FAE négocie avec La Capitale les tarifs s'appliquant au contrat d'assurance collective des enseignantes et enseignants. Pour l'année à venir, l'évolution du régime demeure positive, ce qui se reflète sur les variations de taux. Ainsi pour l'assurance vie et l'assurance salaire de longue durée, une diminution de taux est prévue tandis qu'en assurance maladie, une augmentation de taux est annoncée.

Cette augmentation est cependant inférieure à ce que nous appréhendions et témoigne de la bonne santé de notre régime.

La détermination des taux a été effectuée en se basant sur les résultats d'expérience disponibles. Les calculs tiennent compte des différentes caractéristiques du groupe (moyenne d'âge, composition hommes/femmes et résultat d'expérience) et de différents facteurs de tendance telles la hausse du prix des médicaments et l'inflation des soins de santé.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le taux de l'assurance vie de base d'une personne adhérente est diminué de 12 %. Pour sa part, le taux de l'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge est diminué de 10,4 %. Enfin, pour

l'assurance vie additionnelle d'une personne adhérente ou celle de la personne conjointe, le taux est diminué de 7,5 %. En ce qui concerne l'assurance salaire de longue durée, la FAE est fière d'annoncer, pour 2012, une diminution de taux de 7,5 %. Quant à l'assurance maladie, il y aura augmentation des taux de 8,7 %, nonobstant le régime choisi (maladie 1, maladie 2 ou maladie 3) et la protection choisie (individuelle, monoparentale ou familiale).

De façon générale, l'évolution du régime demeure très positive, ce qui se reflète sur les variations de taux pour la prochaine année. La FAE annonce donc une **augmentation globale de 1,6 %** pour l'année 2012.

Voici, pour chacune des garanties du régime d'assurance collective, les résultats obtenus et les ajustements requis à la tarification

## ASSURANCE COLLECTIVE

Garantie	Tarification 2012
Assurance vie de base d'une personne adhérente	↓ 12,0 %
Assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge	↓ 10,4 %
Assurance vie additionnelle	↓ 7,5 %
Assurance salaire longue durée	↓ 7,5 %
Assurance maladie	↑ 8,7 %

# BRÈVES

## CONCOURS

### « LA PERSÉVÉRANCE A AUSSI UN VISAGE » APPEL DE CANDIDATURES

Pour une quatrième année, la FAE organise le concours *La persévérance a aussi un visage*, événement s'inscrivant dans les activités de la *Semaine québécoise des adultes en formation* qui aura lieu du 24 mars au 1<sup>er</sup> avril 2012.

Ce concours vise les élèves de l'éducation des adultes, de la formation professionnelle, de l'alphabétisation, de la formation à distance et de l'éducation en milieu carcéral s'étant particulièrement distingués par leur persévérance.

Nous invitons les enseignantes et enseignants à proposer la candidature d'un de leurs élèves dans l'une ou l'autre de ces catégories afin qu'ils soient honorés. Un formulaire sera acheminé prochainement.

Le concours est non seulement l'occasion de célébrer le mérite de ces élèves, mais aussi de mieux faire connaître le travail des enseignantes et enseignants de ces secteurs.



## INVITATION AU PREMIER RÉSEAU ENVIRONNEMENT

### CHERCHE AMBASSADRICES ET AMBASSADEURS HÉROS

Vous voulez sensibiliser vos élèves à l'avènement d'un monde plus humain, écocitoyen où respect, ouverture et solidarité seront au cœur de l'existence de ces citoyennes et citoyens de demain? Le mouvement HÉROS vous intéressera.

Mis sur pied en 2008, le mouvement est maintenant mûr pour une nouvelle phase de développement. Pour y prendre part, vous êtes invités à participer à la première rencontre du Réseau environnement de la FAE en janvier 2012. Cette journée a pour objectif, entre autres, de vous outiller pour devenir des ambassadrices et des ambassadeurs HÉROS. De plus, le nouveau site Internet du mouvement HÉROS y sera dévoilé.

Cela vous intéresse? Parlez-en lors de la prochaine rencontre de votre comité environnement ou à la personne déléguée de votre école ou de votre centre afin de réserver votre place dès maintenant.



## Des rabais exclusifs? C'est réglé.



Profitez de 10 % de rabais additionnel sur vos assurances automobile, habitation et véhicules récréatifs.

Obtenez une soumission :

1 866 987-0797  
lacapitale.com



  
**La Capitale**  
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages



CAAAQ

CAQ

QUELS DRÔLES DE MOINEAUX!

CAQ!

Y EN A UN QUI RESSEMBLE À UN OISEAU DE MALHEUR!

CAQ  
CAQ  
CAQ

COALITION  
AVENIR QUÉBEC

BORIS  
2011