

L'INFORMO

Numéro spécial - 50e anniversaire • Décembre 2022



SPÉCIAL 50^e ANNIVERSAIRE DU SEECM

PUBLIÉ PAR LE COMITÉ D'INFORMATION DU SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU CÉGEP MONTMORENCY

SOMMAIRE

02	Le SEEBCM : 50 ans d'histoires, de solidarités et de combativité
05	Genèse du SEEBCM
06	50 ans pour le SEEBCM et 47 pour <i>L'Informo</i>
08	Le SEEBCM et le printemps érable
10	<i>Subway</i> : sous la surface
14	Pour agir ensemble
15	Les unions, qu'ossa donne?
17	Rejoindre l'exécutif syndical en 2022
18	Le pire, c'est de choisir un titre
19	Le syndicalisme au-delà des griefs
20	Apprendre, se révolter, militer
24	La classe de 2012
27	Le côté obscur de la collégialité ou la « collégialité d'apparat »
28	De l'actualité d'un certain Molière
30	Nier le pouvoir pour mieux l'exercer
32	L'écosyndicalisme : travailler sans contribuer à la destruction du monde
36	Et si, ensemble, on allait plus loin?

LE SEEBCM : 50 ANS D'HISTOIRES, DE SOLIDARITÉS ET DE COMBATIVITÉ

Dany Thibault, Politique



Près de trois ans et une pandémie plus tard, *L'Informo* est de retour pour souligner un anniversaire très spécial : *notre* 50^e anniversaire! En effet, 2022 marque le 50^e anniversaire de l'accréditation syndicale de ce qui allait devenir le SEEBCM : le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep Montmorency. Rassemblant les contributions militantes de membres anciens et actuels du SEEBCM, ce numéro se veut un rappel de ce que *représente* et de ce que *peut* le SEEBCM en tant qu'organisation syndicale progressiste.

Une organisation solidaire qui, si elle comptait 35 membres lors de son accréditation en 1972, en compte aujourd'hui plus de 600! C'est 17 fois plus d'enseignantes et d'enseignants (ça, c'est de la croissance!) réunis dans la réalisation de la mission éducative de notre institution.

Qu'il s'en est passé des choses en 50 ans! C'est ce que Fabrice Masson-Goulet, du département de Français et littérature, met brillamment en lumière à travers les différentes mosaïques composées de centaines de photos illustrant les luttes et les moments de solidarité du SEEBCM.

Le SEEBCM : 50 ans d'histoires

Des roulettes originelles au projet de location d'une partie de l'Espace Montmorency, en passant par la construction des trois blocs principaux, le retour des roulettes, le redressement des toits, le déménagement de la formation continue aux Galeries Laval et la mise sur pied du Bloc D, l'environnement de travail, sur le plan physique, s'est profondément transformé. Sur le plan idéologique, le changement est plus difficile à cerner. Combats pour la reconnaissance

de notre autonomie professionnelle et de notre liberté d'expression, opposition à la malbouffe à l'intérieur des murs de notre institution, défense de la légitimité de notre présence au Conseil d'administration... les luttes passées trouvent un étrange écho dans celles d'aujourd'hui.

Teolindo Gonzalez, militant de la première heure et ancien camarade du département de Physique-géologie, revient dans sa contribution sur les origines et les débats fondateurs du SEEBCM, à l'aube des années 1970. Partant de la même époque, Karine L'Ecuyer, du département de Muséologie, nous propose une version bonifiée d'un article initialement paru dans le numéro 91 de la revue *À babôrd!* et reconstituant l'histoire du journal *L'Informo*, de sa naissance en 1975 jusqu'à aujourd'hui. Michel Duchesne, ancien camarade du département de Tourisme, nous ramène, dans la première de ses deux contributions, à un moment marquant de l'histoire récente du SEEBCM : le printemps érable de 2012. Richard Turmel, du département de Cinéma et communication nous partage quant à lui son point de vue sur un autre gros dossier ayant mobilisé les membres du SEEBCM : l'implantation d'un franchise *Subway* entre les murs du collège.

Le SEEBCM. : 50 ans de solidarités

Le SEEBCM, c'est d'abord ses membres, d'aujourd'hui et d'avant, qui choisissent d'investir l'organisation, lui consacrent du temps et la font grandir à travers leur participation à différents comités ou activités. Le SEEBCM, c'est 50 ans de complicités, d'échanges, d'entraide, d'amitiés; c'est 50 ans de solidarités!

Dans cette section, Yves Bégin, du département d'Histoire, géographie et science

¹ L'ECUYER, Karine, « Un journal exemplaire :

politique s'intéresse au sens du mot « syndicat », à ce qu'il peut inspirer comme valeurs sociales et politiques, et susciter comme énergie. Michel Duchesne, dans sa seconde contribution à ce numéro, expose quant à lui sa vision d'un syndicalisme fort, organisée autour de cinq piliers fondamentaux. Jean-François Gagnon et Dany Thibault, le premier du département de Mathématiques (en assignation provisoire au SOCS) et le second du département d'Histoire, géographie et science politique, réfléchissent, dans leurs contributions respectives, au sens à donner à l'engagement syndical, que ce soit en tant que militant ou en tant que membre d'un exécutif. Dominique Sauvé, du département de Physiothérapie et Emilie Sarah Caravecchia, du département de Français et littérature, retracent quant à elles la genèse de leurs positions militantes et leurs éveils aux luttes syndicales. En revenant sur ses débuts à Montmorency, Jean-Philippe Martel, également du département de Français et littérature, nous ramène, lui, dans l'univers des AA (les roulettes, pas l'association) pour mieux réfléchir sur nos stratégies politiques ainsi que sur la dimension fongique de nos existences professionnelles.

Le SEEPM : 50 ans de combativité

Enfin, le SEEPM, c'est aussi (et peut-être surtout, vu de l'extérieur) 50 ans de combativité. 50 ans d'engagement pour l'amélioration des conditions d'enseignement (et donc des conditions d'apprentissage!), pour la défense de nos droits, mais également pour le progrès social et écologique; 50 ans à s'opposer à des élites politiques et des administrations malheureusement souvent aussi sourdes qu'aveugles à la légitimité de nos revendications.

Amélie Therrien, du département d'Éducation physique, revient dans sa contribution sur les origines de sa fibre syndicaliste, et sur les oppositions entre « collégialité réelle » et « collégialité d'apparat », dont on constate

malheureusement l'essor, tant localement que nationalement. Pierre-David Gendron-Bouchard, du département de Français et littérature, découvre, lui, à partir d'une scène classique du *Dom Juan* de Molière, un dispositif managérial : l'explicitation de l'hypocrisie. Dans une perspective plus directement politique, Dany Thibault, dans sa seconde contribution à ce numéro, réfléchit sur ce que dissimule et produit l'invocation continue, par la novlangue managériale, des idéaux de rigueur, de transparence et de bienveillance.

De plus en plus incontournable, la question écologique s'invite avec raison à des endroits où on ne l'attendait pas jusqu'alors. Faisant partie des instigateurs d'une journée de grève pour la justice climatique le 23 septembre 2022, François Geoffroy, du département de Français et littérature, aborde la question des nécessaires alliances entre syndicalisme et écologisme. Finalement, en guise de conclusion, nous publions en primeur un état des réflexions du Comité École et Société quant au Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur et à son application à Montmorency.

Du *Front commun de '72* à celui de 2022, les 50 dernières années furent l'occasion pour le SEEPM de lutter tant pour l'éducation et l'amélioration de nos conditions d'enseignement que pour nos conditions d'existence en général. Soyons fier-es du chemin que nous avons parcouru ensemble. Et surtout, comme disait l'autre, *continuons!* Longue vie au SEEPM !!! :D

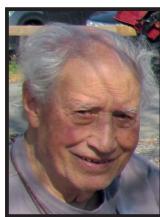


50 ans d'histoires

 <p>Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Direction générale des relations patronales-ouvrières Service du droit d'association</p>		<p>Requête en accréditation au commissaire-enquêteur en chef</p>																																									
<p align="center">Requête</p> <table border="1"> <tr> <td align="center"> <i>Veuillez inscrire le nom exact de l'association en précisant, s'il y a lieu, la section locale et l'organisme auquel elle est affiliée.</i> </td> <td align="center"> de: <i>Le Syndicat des enseignants du CÉGEP MONTMORENCY</i> </td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="2"> Siège social ou bureau d'affaires </td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="2"> Adresse (N°, rue, municipalité) 3825 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL </td> </tr> <tr> <td align="center"> ① l'association compte 35 </td> <td align="center"> Nombre de membres </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> ② L'association demande d'être accréditée selon le Code du travail à l'égard du groupe de salariés suivant: <i>Veuillez indiquer clairement le groupe pour lequel l'accréditation est demandée.</i> <i>Le syndicat des enseignants du Cégep Montmorency regroupe tous les employés salariés au sens du Code de Travail, à l'exception du personnel de bureau, du personnel d'entretien et des autres personnes exclues par la loi.</i> </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> Nom et adresse de l'employeur: CÉGEP MONTMORENCY, 3719 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL </td> </tr> <tr> <td align="center"> Adresse de l'établissement visé: 3825 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL </td> <td align="center"> Genre d'entreprise: COLLEGE </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> ③ La requête est signée par les représentants mandatés de l'association et autorisée par résolution dont copie certifiée conforme est ci-annexée. ④ La requête est accompagnée d'une copie certifiée conforme des statuts de l'association ainsi que d'un état des conditions d'admission, droits d'entrée et cotisations exigées de ses membres. ⑤ Une copie de la requête est envoyée à l'employeur. En conséquence, l'association demande au commissaire-enquêteur en chef de l'accréditer à l'égard du groupe de salariés désigné ci-dessus. </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <p align="center">Fait à Montréal ce 28^e jour du mois de MARS de l'année mil neuf cent 72</p> <p align="center">et signé pour et au nom de l'association par ses représentants mandatés:</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Mandataires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center"> Nom et adresse LAPIERRE CLAUDE 396 SAUVÉ, REPENTIGNY, RUE. </td> <td align="center"> Nom et adresse LANGLOIS, Georges 1335 BoisBRIAND St-BRUNO QUÉ. </td> </tr> <tr> <td align="center"> Signature Clau le Lapiere </td> <td align="center"> Signature 581-1152 </td> </tr> <tr> <td align="center"> Tél.: </td> <td align="center"> Tél.: </td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="2"> Agent d'affaires ou représentant de l'association requérante </td> </tr> <tr> <td align="center"> Nom 020 (040) </td> <td align="center"> Adresse Montréal </td> <td align="center"> Tél.: </td> </tr> <tr> <td align="center"> ● Adresse de retour </td> <td align="center"> Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre 255 est, boul. Crémazie Montréal </td> <td align="center"> Québec Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Hôtel du Gouvernement Québec </td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </table>			<i>Veuillez inscrire le nom exact de l'association en précisant, s'il y a lieu, la section locale et l'organisme auquel elle est affiliée.</i>	de: <i>Le Syndicat des enseignants du CÉGEP MONTMORENCY</i>	Siège social ou bureau d'affaires		Adresse (N°, rue, municipalité) 3825 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL		① l'association compte 35	Nombre de membres	② L'association demande d'être accréditée selon le Code du travail à l'égard du groupe de salariés suivant: <i>Veuillez indiquer clairement le groupe pour lequel l'accréditation est demandée.</i> <i>Le syndicat des enseignants du Cégep Montmorency regroupe tous les employés salariés au sens du Code de Travail, à l'exception du personnel de bureau, du personnel d'entretien et des autres personnes exclues par la loi.</i>			Nom et adresse de l'employeur: CÉGEP MONTMORENCY, 3719 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL			Adresse de l'établissement visé: 3825 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL	Genre d'entreprise: COLLEGE	③ La requête est signée par les représentants mandatés de l'association et autorisée par résolution dont copie certifiée conforme est ci-annexée. ④ La requête est accompagnée d'une copie certifiée conforme des statuts de l'association ainsi que d'un état des conditions d'admission, droits d'entrée et cotisations exigées de ses membres. ⑤ Une copie de la requête est envoyée à l'employeur. En conséquence, l'association demande au commissaire-enquêteur en chef de l'accréditer à l'égard du groupe de salariés désigné ci-dessus.			<p align="center">Fait à Montréal ce 28^e jour du mois de MARS de l'année mil neuf cent 72</p> <p align="center">et signé pour et au nom de l'association par ses représentants mandatés:</p>			<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Mandataires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center"> Nom et adresse LAPIERRE CLAUDE 396 SAUVÉ, REPENTIGNY, RUE. </td> <td align="center"> Nom et adresse LANGLOIS, Georges 1335 BoisBRIAND St-BRUNO QUÉ. </td> </tr> <tr> <td align="center"> Signature Clau le Lapiere </td> <td align="center"> Signature 581-1152 </td> </tr> <tr> <td align="center"> Tél.: </td> <td align="center"> Tél.: </td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="2"> Agent d'affaires ou représentant de l'association requérante </td> </tr> <tr> <td align="center"> Nom 020 (040) </td> <td align="center"> Adresse Montréal </td> <td align="center"> Tél.: </td> </tr> <tr> <td align="center"> ● Adresse de retour </td> <td align="center"> Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre 255 est, boul. Crémazie Montréal </td> <td align="center"> Québec Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Hôtel du Gouvernement Québec </td> </tr> </tbody> </table>			Mandataires		Nom et adresse LAPIERRE CLAUDE 396 SAUVÉ, REPENTIGNY, RUE.	Nom et adresse LANGLOIS, Georges 1335 BoisBRIAND St-BRUNO QUÉ.	Signature Clau le Lapiere	Signature 581-1152	Tél.:	Tél.:	Agent d'affaires ou représentant de l'association requérante		Nom 020 (040)	Adresse Montréal	Tél.:	● Adresse de retour	Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre 255 est, boul. Crémazie Montréal	Québec Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Hôtel du Gouvernement Québec
<i>Veuillez inscrire le nom exact de l'association en précisant, s'il y a lieu, la section locale et l'organisme auquel elle est affiliée.</i>	de: <i>Le Syndicat des enseignants du CÉGEP MONTMORENCY</i>																																										
Siège social ou bureau d'affaires																																											
Adresse (N°, rue, municipalité) 3825 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL																																											
① l'association compte 35	Nombre de membres																																										
② L'association demande d'être accréditée selon le Code du travail à l'égard du groupe de salariés suivant: <i>Veuillez indiquer clairement le groupe pour lequel l'accréditation est demandée.</i> <i>Le syndicat des enseignants du Cégep Montmorency regroupe tous les employés salariés au sens du Code de Travail, à l'exception du personnel de bureau, du personnel d'entretien et des autres personnes exclues par la loi.</i>																																											
Nom et adresse de l'employeur: CÉGEP MONTMORENCY, 3719 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL																																											
Adresse de l'établissement visé: 3825 boul. LÉVESQUE, VILLE de LAVAL	Genre d'entreprise: COLLEGE																																										
③ La requête est signée par les représentants mandatés de l'association et autorisée par résolution dont copie certifiée conforme est ci-annexée. ④ La requête est accompagnée d'une copie certifiée conforme des statuts de l'association ainsi que d'un état des conditions d'admission, droits d'entrée et cotisations exigées de ses membres. ⑤ Une copie de la requête est envoyée à l'employeur. En conséquence, l'association demande au commissaire-enquêteur en chef de l'accréditer à l'égard du groupe de salariés désigné ci-dessus.																																											
<p align="center">Fait à Montréal ce 28^e jour du mois de MARS de l'année mil neuf cent 72</p> <p align="center">et signé pour et au nom de l'association par ses représentants mandatés:</p>																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Mandataires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center"> Nom et adresse LAPIERRE CLAUDE 396 SAUVÉ, REPENTIGNY, RUE. </td> <td align="center"> Nom et adresse LANGLOIS, Georges 1335 BoisBRIAND St-BRUNO QUÉ. </td> </tr> <tr> <td align="center"> Signature Clau le Lapiere </td> <td align="center"> Signature 581-1152 </td> </tr> <tr> <td align="center"> Tél.: </td> <td align="center"> Tél.: </td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="2"> Agent d'affaires ou représentant de l'association requérante </td> </tr> <tr> <td align="center"> Nom 020 (040) </td> <td align="center"> Adresse Montréal </td> <td align="center"> Tél.: </td> </tr> <tr> <td align="center"> ● Adresse de retour </td> <td align="center"> Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre 255 est, boul. Crémazie Montréal </td> <td align="center"> Québec Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Hôtel du Gouvernement Québec </td> </tr> </tbody> </table>			Mandataires		Nom et adresse LAPIERRE CLAUDE 396 SAUVÉ, REPENTIGNY, RUE.	Nom et adresse LANGLOIS, Georges 1335 BoisBRIAND St-BRUNO QUÉ.	Signature Clau le Lapiere	Signature 581-1152	Tél.:	Tél.:	Agent d'affaires ou représentant de l'association requérante		Nom 020 (040)	Adresse Montréal	Tél.:	● Adresse de retour	Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre 255 est, boul. Crémazie Montréal	Québec Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Hôtel du Gouvernement Québec																									
Mandataires																																											
Nom et adresse LAPIERRE CLAUDE 396 SAUVÉ, REPENTIGNY, RUE.	Nom et adresse LANGLOIS, Georges 1335 BoisBRIAND St-BRUNO QUÉ.																																										
Signature Clau le Lapiere	Signature 581-1152																																										
Tél.:	Tél.:																																										
Agent d'affaires ou représentant de l'association requérante																																											
Nom 020 (040)	Adresse Montréal	Tél.:																																									
● Adresse de retour	Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre 255 est, boul. Crémazie Montréal	Québec Le commissaire-enquêteur en chef Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Hôtel du Gouvernement Québec																																									

GENÈSE DU SEEBCM

Teolindo Gonzalez, Physique et géologie



Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency fête ses 50 ans cette année. Je ne me souviens pas très bien de la date de sa création. Mais!...

Le SEEBCM n'a pas été le premier syndicat au Cégep.

Peu de temps après sa création, le Cégep a embauché une poignée de professeurs-réaliseurs [sic] et de professionnels (bibliothécaire, photographe, etc.).

Très vite, les professeurs-réaliseurs ont estimé qu'ils étaient des «professeurs» et ont décidé de former un syndicat.

Un certain courant « inclusif » parmi eux a fait qu'il a été proposé d'inclure dans ce syndicat, non seulement les professeurs, mais aussi les professionnels.

Lors d'une assemblée générale, la proposition a été adoptée à la majorité. Deux professeurs (j'étais l'un des deux) ont voté contre la proposition, en faisant valoir qu'un syndicat revendicatif ne pouvait pas

représenter deux groupes différents pouvant avoir, sur certains sujets, des intérêts divergents. Un des arguments supplémentaire de cette contestation était qu'éventuellement, l'administration du Collège pourrait profiter de cette situation pour en tirer profit. Le temps a montré que ce n'était pas une crainte injustifiée. En effet, lorsque le syndicat actuel fut créé et qu'une convention collective permit que dans certains comités paritaires où les professeurs devaient avoir la majorité, on puisse accepter des employés de soutien, le secrétaire général du Collège proposa au président du syndicat d'inclure des employés de soutien dans un de ces comités. La réponse du président fut de dire « d'accord, à condition que le nombre de professeurs dans le comité soit de la moitié des membres plus un ». Ce fut rejeté par le secrétaire général, mais la convention nous garantissait la majorité au comité.

La demande d'accréditation syndicale fut donc celle de l'accréditation d'un syndicat composé de professeurs et de professionnels.

Entre-temps, certains professionnels avaient fait le même cheminement de pensée que les deux professeurs ayant voté contre la proposition et avaient convaincu tous les professionnels que cette demande d'accréditation allait à l'encontre de leurs intérêts, surtout parce qu'ils étaient moins nombreux que les professeurs.

Lors de la convocation devant le juge chargé d'accorder ou de refuser l'accréditation, les professionnels demandèrent le rejet de la demande d'accréditation, telle que formulée.

Malheureusement pour eux, le juge ne retint pas leur demande et accorda l'accréditation telle que formulée, pour un syndicat composé de professeurs et de professionnels. Ce fut là le premier syndicat au collège.

Très peu de temps après des démarches furent entreprises pour que cette situation soit corrigée et deux syndicats furent créés, celui des professionnels et le nôtre.

C'est anecdotique, mais cela peut expliquer certaines situations qui ont pu exister dans les années subséquentes.

Extrait du procès-verbal de la réunion tenue le 27 mai 1975

" Le syndicat des enseignants du collège Montmorency
ne s'objecte pas à la requête en accréditation pré-
sentée le 23 mai 1975 par le syndicat des profes-
sionnels du collège Montmorency. "

50 ANS POUR LE SEEBCM ET 47 POUR L'INFORMO

Par Karine L'Ecuyer, Muséologie



À l'automne 2021, je recevais un sympathique texto d'une non moins sympathique collègue avec qui j'avais eu le plaisir de militer :

« Karine! Chère Karine!

J'espère que tu vas bien! Que cette session en présence sait te réjouir [OUI, ON REVENAIT ENFIN EN CLASSE APRÈS TOUTES CES ACROBATIES VIRTUELLES, ET OUI, ÇA ME RÉJOUSSAIT!]! J'ai une toute petite proposition à te faire. L'équipe de la revue À Bâbord! prépare un dossier sur le syndicalisme. Et on aimerait que tu y participes! En fait, on pense à toi pour nous présenter le journal de Momo, son historique, ses difficultés, sa-ses nécessité-s! Je dis à toutes que vous avez le plus merveilleux journal et qu'il en reste très peu dans le réseau. Est-ce que la chose te semble possible? »

Cet article est donc la réponse à cette demande d'Isabelle Bouchard, professeure de philosophie au cégep de Trois-Rivières et coordonnatrice de la revue À BÂBORD!. C'est le résultat de plusieurs heures passées avec les archives du SEEBCM (difficile de s'arrêter de lire lorsqu'on s'y plonge). Voici la version quelque peu allongée de celle parue dans le n° 91 – Printemps 2022. Le titre, attribué par l'équipe éditoriale de la revue fut : « UN JOURNAL EXEMPLAIRE : L'INFORMO ».

« L'Informo est l'organe d'information syndicale interne. » Ainsi débutait, le 19 mars 1975, le tout premier numéro de ce qui est toujours le journal du Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep Montmorency. Regard sur cette publication.

Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency (FNÉEQ-CSN) a été fondé en novembre 1971 et accrédité l'année suivante. C'est donc très tôt dans son histoire qu'est apparue la publication nommée *L'Informo*. Il s'agit alors d'un feuillet présentant des blocs

d'informations. On y lit des éléments locaux (début du dépôt des payes à la caisse populaire, nécessité de remplacer la machine à alcool pour les impressions par un duplicateur à encre, la fusion commission pédagogique-commission des études), des informations syndicales (assemblées générales, rapports des instances, propositions adoptées, négociations), mais également des appels à la solidarité intersyndicale et à l'action (lors du violent conflit à la *Commonwealth Plywood*, par exemple). La forme « dossier » a parfois été retenue pour préparer les débats (pensez au type de syndicalisme ou à la question nationale). Les principaux objectifs poursuivis par le comité d'information avec la diffusion de *L'Informo* : pallier les lacunes du système d'information (tant des médias de masse que de la masse d'informations syndicales) et favoriser la démocratie dans le travail syndical par une information complète, « pour une défense efficace [des membres et des enjeux] » basée sur une « prise de position collective lucide et cohérente » (dossier sur le rôle et le fonctionnement d'un comité d'information, 1977).

Au fil de son histoire, la forme et le contenu de *L'Informo* se sont modifiés. Au cours

des années 1980, la diversification des moyens de communication, avec l'introduction de mémos pour présenter les informations à partager rapidement (qui deviendront plus tard *L'Expresso*), permet à *L'Informo* de prendre davantage la forme d'un journal syndical : souci d'esthétique, de plus en plus d'articles, des propositions culturelles. Sa publication est alors mensuelle. Madeleine Ferland reviendra en 1987 sur le « second début de *L'Informo* » entamé en 1985 alors qu'elle était responsable de l'information, notant l'introduction de « rubriques régulières sur les différents comités syndicaux, la vie syndicale en général, mais aussi sur la pédagogie et la culture », suivant un



Variations du titre de *L'Informo* au fil du temps



L'équipe est en train de repenser
la formule de l'informo.
les fruits de ces douloureuses cogitations
vous seront soumis d'ici peu ...

« calendrier fixe assurant la régularité des productions et prévoyant l'inclusion de numéros spéciaux suivant l'actualité syndicale », le tout présenté dans un format au graphisme soigné. Voilà qui décrit bien ce qu'est depuis *L'Informo*.

Compulser les archives de ce journal syndical permet d'y lire l'essence du Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep Montmorency : un syndicat solidaire, combatif et engagé. On y suit le fil des 8 mars et des luttes féministes, des luttes locales ou nationales pour préserver la collégialité et l'autonomie professionnelle, des batailles contre des projets de lois discriminatoires ou des réformes, des combats pour une éducation gratuite, accessible et de qualité. On y retrouve l'intelligence de ses membres et on s'y permet l'ironie, la créativité, l'assurance et l'humilité. Et à compter de novembre 1989, on y voit le plaisir d'être ensemble dans des photographies de piquetages,

de manifestations, de conférences ou de partys.

« *L'Informo*, c'est vous ! » indique l'en-cart qui invite à soumettre des textes au comité d'information. En plus de présenter des informations à teneur syndicale, certains numéros sont riches des collaborations de nombreux-ses professeur-e-s qui témoignent de leur pratique enseignante, qui partagent leurs réflexions, qui mobilisent leur expertise pour discuter d'enjeux sociaux, qui créent conte, poème, caricature pour l'occasion. Certains numéros sont plus maigres que d'autres. Tout responsable à l'information au comité exécutif pourra témoigner du travail de sollicitation nécessaire pour chacun des numéros de *L'Informo*. D'autres numéros sont plus difficiles à livrer à travers les urgences qui ponctuent le travail d'un exécutif syndical.

En octobre 2013, David Lamontagne, alors responsable de l'information, écrivait ceci : « L'idée [avec *L'Informo*] est de rendre compte de la vie syndicale et professionnelle, mais aussi d'animer ce qui fait de nous des profs allumés et... éclairants. [...] Après tout, n'est-ce pas précieux d'avoir cet éventail de vie intellectuelle qui nous ressemble et nous rassemble ? [...] Le syndicat sert bien de rempart pour les travailleurs, c'est aussi une organisation qui cherche à créer des liens. En espérant que ce modeste objet de papier, d'imaginaire et de mots puisse en être la preuve éloquente. » Nous croyons que c'est le cas et que tous ces numéros produits depuis 1975 sont de riches témoins de notre histoire syndicale et sociale, de nos liens. Comme il est heureux que *L'Informo* nous revienne, qu'il reprenne ce que nous avons été et marque ce que nous sommes. Bon 50^e au SEECM et longue vie à *L'Informo*, outil essentiel à la démocratie syndicale !

LE SEEBCM ET LE PRINTEMPS ÉRABLE

Michel Duchesne, Tourisme



Tout comme les années 1968-70 ont contribué à politiser ma génération de baby-boomers, le Printemps érable aura sûrement fait de même pour la génération actuelle de profs. Et, par la même occasion, cette période effervescente aura convaincu une nouvelle génération de l'importance de la solidarité et de la mobilisation syndicale. Non seulement le syndicalisme a pour objectif de défendre et d'améliorer nos intérêts professionnels, mais il peut être également un outil de changement pour notre société. Ce que Marcel Pepin, ancien président de la CSN, a défini comme le 2^e front.

Février 2012 marque le début d'une période de très grande mobilisation au SEEBCM. Notre syndicat et ses membres ont appuyé l'AGEM, inconditionnellement, dès le début, et ont continué pendant toute la durée du Printemps érable, qui s'est déroulé sur plus de six mois. D'abord une lutte contre une hausse injustifiée des droits de scolarité, ce

combat s'est transformé en crise sociale marquée par les manifs aux casseroles, où l'ensemble de la population demandait le remplacement du gouvernement Charest, usé par dix années de pouvoir et de corruption.

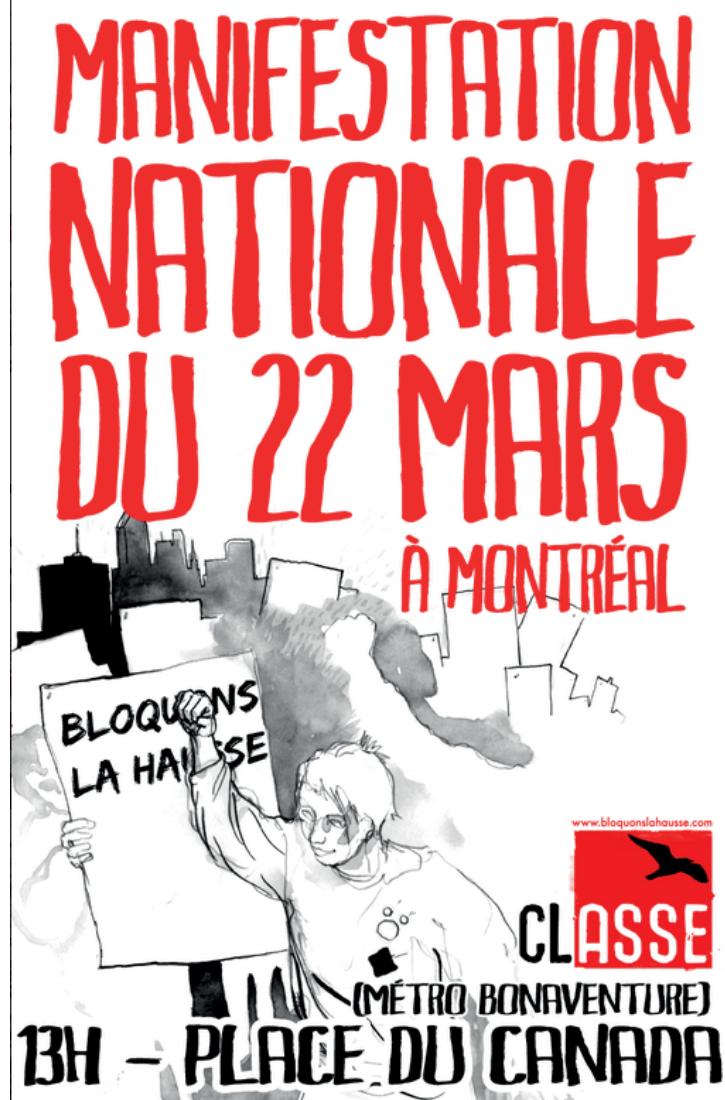
J'ai des souvenirs très nombreux de cette période intense et riche en rebondissements. D'abord, la participation des membres aux dizaines de manifs qui se déroulaient presque quotidiennement. Nous étions souvent plus de 100 profs du Collège à y participer, en plus des professionnels, des employés de soutien, toujours en appui aux étudiantes et étudiants. Nous y avons développé des amitiés, et une grande solidarité. Nous étions présents lors des émeutes de la Bourse, du Palais des Congrès (émeute déclenchée à la suite de l'invitation faite aux étudiants par Jean Charest à aller travailler « dans le Nord ») et de Victoriaville, où des bus d'étudiants de Montmorency ont été interceptés par la Sûreté du Québec au retour. Nous avons appris à éviter les gaz lacrymogènes et

les balles de caoutchouc, qui ont fait plusieurs blessés, parfois graves, parmi les manifestants.

Les profs du Collège ont fait preuve de beaucoup de créativité en proposant de faire l'école dans la cour du cégep aux étudiants en grève. Quels moments touchants j'y ai vécus. Tous les matins, pendant plusieurs mois, nous avons tenu un kiosque d'information, pour informer la population du Collège sur les enjeux de la grève étudiante, en offrant cafés et muffins.

Nous avons également accompagné l'AGEM dans les manifs devant le Collège et lors de plusieurs rencontres avec l'administration, où celle-ci essayait parfois, par l'intimidation, de faire plier les étudiants, en les menaçant de leur couper les fonds qui leur étaient dédiés. Lors d'une célèbre AG où les étudiants devaient voter pour la grève, on m'a invité à prendre la parole, avec Léo Bureau-Blouin et Gabriel Nadeau-Dubois. J'avais refusé jusqu'à-là les invitations de l'AGEM, pour ne pas m'immiscer dans les décisions des





étudiants, mais j'ai accepté parce que la directrice générale du Collège, Denyse Blanchet, avait pris la parole quelques jours avant et mis de la pression sur l'assemblée étudiante pour un retour en classe.

Plusieurs manifs silencieuses ont eu lieu, où des dizaines de profs déambulaient autour du Collège et à l'intérieur, jusqu'aux bureaux de la direction, à la suite des injonctions forçant le retour en classe. Difficile de croire qu'autant de profs puissent garder le silence aussi longtemps... J'ai souvenir d'avoir accompagné, avec d'autres membres de

l'exécutif, les étudiants au palais de justice où le juge Roland, un libéral notoire, déclarait les injonctions légales, ce qui contribuait à diviser la population étudiante, menacée de perdre une session.

Au chapitre des anecdotes, cette période fut d'une telle intensité que j'en suis venu à engueuler des policiers qui étaient postés devant le cégep, dans une voiture fantôme alors qu'il n'y avait eu aucune plainte de trouble quelconque.

Un autre jour, un policier qui me remettait une contravention pour excès de vitesse (70 km/h dans une zone de 50)

près du cégep, voyant que je portais le carré rouge, en a profité pour me narguer.

Je me souviens aussi d'avoir appelé mes collègues de l'exécutif le samedi soir après l'émeute de Victoriaville pour les convoquer à une réunion d'urgence le dimanche matin, afin de dénoncer l'attitude du gouvernement et des policiers. Heureusement, mes collègues et ma conjointe m'ont raisonné.

Nous avons aussi vécu, au cours de cette période, plusieurs manifs dans les rues de Laval, ce qui constitue une rareté historique.

Fait à souligner également, les *flash mob* ou manifs spontanées à saveur artistique auxquelles les étudiants de Montmorency ont participé aux stations de métro de Laval.

Cette période intense de l'histoire du Québec restera à jamais gravée dans mes souvenirs. Pour le SEECM, elle fut l'occasion d'une forte mobilisation et d'une solidarité inébranlable avec les étudiants. Ce fut également, je crois, l'occasion pour une nouvelle génération de profs de découvrir l'importance du syndicat en tant qu'outil de revendication et de solidarité. En toute modestie, le rapport de force auquel a contribué largement le SEECM et le mouvement syndical en général a permis aux étudiants du Québec de revendiquer une victoire historique dans la lutte pour des droits de scolarité accessibles à toutes et tous. Pour cette raison, et pour bien d'autres, je suis très fier d'avoir fait partie du syndicat des profs du Cégep Montmorency.



SUBWAY : SOUS LA SURFACE

Richard Turmel, Cinéma et communication



Note concernant le texte suivant :

Ce texte a originellement été publié en novembre 2015, dans L'INFORMO, vol 38, n° 1, dans la foulée du projet d'implantation du Subway à Montmorency. Dans la mesure du possible, les références ont été mises à jour. Depuis la publication originelle de l'article, la Cour suprême de l'Irlande a établi que les « pains » fabriqués par Subway contenaient trop de sucre pour être considérés comme du pain¹. Subway a aussi été accusé de vendre des sandwichs au « thon » sans aucune trace de thon².

Nous voilà devant le fait accompli. À Montmorency, ce qui aurait pu être un café étudiant autogéré correspondant aux valeurs des cégeps et à leur mission éducative est plutôt devenu un comptoir Subway express. Voilà toute une alternative à la cafétéria du cégep, elle aussi gérée par Chartwell, ce géant nord-américain des cafétérias scolaires qui choisit ici de ne plus vendre son propre café, préférant, en plus, inclure en son sein un comptoir Tim Hortons.

On pourra toujours faire nos frais... Dans le sens économique du terme, bien-sûr, puisque tout ça rapporte de l'argent, mais aussi en considérant les slogans de ces entreprises : « Manger frais » pour Subway. « Toujours frais » pour Tim Hortons.

Au Canada, avec près de 5000 établissements, Tim Hortons se hisse au premier rang des chaînes de restauration rapide¹ alors que Subway, avec ses 44 186 restaurants répartis dans 110 pays, occupe le premier rang mondial².

Les valeurs nutritives de Subway

À la suite de la sortie de Mme Michelle Obama qui remerciait Subway de donner envie aux enfants de manger des légumes³, je me suis intéressé aux valeurs nutritives, ainsi qu'aux autres valeurs défendues par cette entreprise. D'abord, comment parler nutrition sans aborder le fameux régime Subway qui a permis à son célèbre porte-parole Jared Fogle⁴ de perdre plus de 110 kg (245 livres) en seulement un an. Ce dernier se contentait d'un sandwich six pouces à la dinde le midi (avec extra légumes et un sac de chips) et d'un sandwich douze pouces végétarien le soir, le tout sans fromage, ni huile, ni mayonnaise, ni boisson gazeuse. Ainsi, il appert que ce gaillard de 6'3" a pu maigrir rapidement en absorbant à peine la moitié de son besoin quotidien en calories... et grâce à la marche à pied, qui, elle, n'est pas précisément au menu chez Subway. Il s'en trouve plusieurs pour affirmer qu'un autre type de régime, sans chips et sans pain, aurait donné de meilleurs résultats, avec moins d'efforts, mais bon...

Tout dépendant du choix du client, un seul sandwich (ex : Ranch poulet et bacon gratiné) peut totaliser 1000 calories⁵.

¹ Voir CHARLEBOIS, Vincent, « Du pain ou du gâteau? », La Presse, 11 octobre 2020, <https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2020-10-11/subway-du-pain-ou-du-gateau.php>, consulté le 22 novembre 2022

² Voir ENGRAND, Thomas, « Les sandwichs au thon de Subway sont-ils faits sans thon? », Le Figaro, 24 juin 2021, <https://www.lefigaro.fr/societe/les-sandwichs-au-thon-de-subway-sont-ils-faits-sans-thon-20210624>, consulté le 22 novembre 2022

² Selon le site officiel des restaurants Subway, section *Explore our world*, [en ligne] <http://www.subway.com/subwayroot/exploreourworld.aspx>, consulté le 25 août 2015.

³ «Remarks by the First Lady at Subway's Let's Move! Announcement», Maison blanche, Washington, DC, 23 janvier 2014, <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/01/23/remarks-first-lady-subways-lets-move-announcement> consulté le 2 novembre 2022.

⁴ Je passe volontairement sous silence le fait que M. Fogle ait l'intention de plaider coupable à des accusations de possession de pornographie juvénile, Subway ayant suspendu ses liens avec lui à l'été 2015, dès que le FBI a effectué une perquisition chez lui en quête de preuves.

⁵ Ces calculs ont été faits à partir des données disponibles en 2015. L'information nutritionnelle



Image extraite du célèbre sketch de Bruno Blanchet : *Sous-marin*, le film

C'est sans compter l'ajout d'extras qu'on nous suggère avant de nous proposer le trio, comprenant une boisson gazeuse (260 calories) et un sac de croustilles ou deux biscuits sucrés (440 calories)⁶. C'est ainsi qu'en ne consommant qu'un seul repas chez Subway, on peut presque atteindre le nombre de calories recommandé pour toute une journée. L'apport calorique quotidien se situe généralement entre 1800 et 2500 en fonction du sexe et du niveau d'activité.

Si les valeurs nutritives des sandwichs et salades sont affichées bien en évidence sur les lieux de vente et le site Internet de l'entreprise, l'information concernant les huiles, les chips et les boissons se veut plus discrète.

Aux États-Unis, c'est auprès du géant West Liberty Foods – qui fournit également Wal-Mart et Costco et qui s'est vu reprocher en juin 2015 l'usage excessif d'antibiotiques – que Subway s'approvisionne en viande⁷. « Les tranches de jam-

actuelle est disponible dans chaque Subway ainsi que sur le site de l'entreprise : <https://order.subway.com/fr-CA/menunutrition/nutrition>, consulté le 2 novembre 2022.

6 *Ibid.*

7 BRÉVILLE, Benoît, « Starbucks et Subway, l'illusion des fast-foods nouvelle génération », *Le*

bon, de dinde ou de bœuf proviennent de véritables usines à viande où l'animal est traité comme une matière première que l'on peut mélanger et transformer à l'envi en y ajoutant de l'eau, du sel, du sucre, des stabilisateurs, etc.⁸ »

Impossible de passer sous silence les cas d'hépatite A, contractée par 32 clients de deux établissements de Seattle en 1999⁹. La plus jeune des victimes, un garçon de six ans, aurait reçu jusqu'à 10 millions \$ en compensation après qu'on ait dû lui greffer un nouveau foie¹⁰.

Quant aux légumes, ils sont évidemment cultivés à l'aide d'engrais et de pesticides avant d'être transportés par camion sur de longues distances.

Monde diplomatique, août 2015, p. 5, <https://www.monde-diplomatique.fr/2015/08/BREVILLE/53509>, consulté le 2 novembre 2022.

8 *Ibid.*

9 « Hepatitis Outbreak Triggers Lawsuit », *The Columbian* (Vancouver), 14 novembre 1999, via *HighBeam Research*, le 5 juin 2015.

10 BARTLEY, Nancy, « Seattle Subway Franchise Will Pay \$10 Million to Settle Boy's Hepatitis Suit », *The Seattle Times Knight Ridder/Tribune Business News* (Seattle), le 3 juin 2001, <https://archive.seattletimes.com/archive/?date=20010703&slug=subway03mo> (consulté le 2 novembre 2022).

Les valeurs sociales de Subway

M. DeLuca, PDG de Subway, mène une lutte active et fort médiatisée aux États-Unis contre l'assurance-maladie (*Obamacare*), les cotisations sociales et de possibles augmentations du salaire minimum¹¹. Ajoutons que la syndicalisation des employés est aussi difficile (c'est un euphémisme) chez Subway que dans les autres chaînes de restauration rapide.

Selon une enquête de CNN, menée à partir des données du Ministère du travail américain, 17 000 entorses au droit du travail concernant Subway ont été répertoriées aux États-Unis entre 2001 et 2013. Il s'agit essentiellement d'heures supplémentaires non payées, de retenues sur la paye lorsque la caisse ne balance pas ou de congédiements abusifs¹².

Quant aux patrons, les franchisés, ils assument seuls les risques de faillites et doivent verser, sur une base hebdomadaire, 12,5 % de leur chiffre d'affaires à la maison mère. Ajoutons que les franchises sont accordées sans études de marché et qu'il n'est pas rare de retrouver deux établissements dans un rayon de moins de 500 mètres¹³, ce qui fait que les franchisés, en plus de concurrencer les autres chaînes, sont en compétition les uns avec les autres. Bien que ce soit le cas pour le Subway du Cégep Montmorency, dont le comptoir express est situé à 500 mètres de l'établissement de la rue Jacques-Tétreault, parions que l'accès à une clientèle étudiante à ce point captive le protège de tout risque de faillite. Ce qui n'est pas le cas pour son proche « concurrent¹⁴ ».

Aux États-Unis, Subway s'est approprié l'appellation « *footlong* » pour ses sandwichs qu'on nomme « 12 pouces » au Québec, et n'hésite pas à menacer de

11 BRÉVILLE, Benoît, loc. cit.

12 *Ibid.*

13 *Ibid.*

14 Un autre Subway est présent, à peine quelques mètres plus loin, aux Galeries Laval. Ce dernier semble moins menacé par le Subway du cégep, puisqu'il vise essentiellement la clientèle de ce centre commercial.

poursuites en cour les petits commerçants qui utilisent l'expression « *footlong* » pour ce type de sandwich. Le hic est que le *United States Patent and Trademark Office* a refusé par deux fois d'accorder un tel brevet à Subway¹⁵.

Un adolescent, Matt Corby, qui s'est plaint que son sandwich « *footlong* » ne mesurait dans les faits que 11 pouces, s'est vu répondre par Subway que l'expression « *footlong* » est une marque de commerce enregistrée agissant comme un descriptif de sandwichs vendus dans les restaurants Subway, plutôt que comme une mesure de longueur¹⁶.

Greenwash

À l'instar de nombreuses entreprises, Subway s'est mis au vert. Ainsi, la couleur de son logo est passée de jaune et noir à jaune et vert. La multinationale a aussi établi des partenariats avec l'*American College of Cardiology* et l'*American Heart Association*¹⁷. C'est ainsi que le géant aux sandwichs de 12 pouces a pu pénétrer le marché des hôpitaux et des établissements scolaires, souvent fermés à ses concurrents, qui, eux, ont plus de mal à montrer patte verte.

Comble de tout, l'entreprise qui possède et franchise les restaurants Subway se nomme *Doctor's Associates*. Ça ne s'invente pas ! Subway est aussi présent dans au moins une église à Buffalo ainsi que dans de nombreuses bases militaires¹⁸.

¹⁵ "U. S. Patent and Trademark Office, footlong application #1, s/n 77324328", http://tsdr.uspto.gov/#caseNumber=77324328&caseType=SERIAL_NO&searchType=statusSearch

¹⁶ «With regards to the size of the bread and calling it a footlong, 'Subway Footlong' is a registered trademark as a descriptive name for the sub sold in Subway Restaurants and not intended to be a measurement of length.» Source : MANGAN, Dan, « Subway explains shortness of their 'Footlong' sandwiches: It's just the name of the sub », *New York Post*, 19 janvier 2013, <https://nypost.com/2013/01/19/subway-explains-shortness-of-their-footlong-sandwiches-its-just-the-name-of-the-sub/>, consulté le 2 novembre 2022.

¹⁷ BRÉVILLE, Benoît, loc. cit.

¹⁸ HARWELL, Drew, « The rise and fall of subway,

Rien de surprenant pour nous, après l'exploitation d'un Tim Hortons sur la base d'opération des forces canadiennes à Kandahar de 2006 à 2011, et l'ouverture récente d'une cinquantaine de ses succursales (sur 120 prévues) dans le Golfe persique.

De retour chez nous

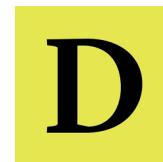
Expérience toute personnelle très récente : lorsque j'ai voulu acheter un café au Subway du Cégep Montmorency, l'employée m'a rappelé l'existence d'un comptoir Tim Hortons à la cafétéria principale. Comme je m'enquérais du quosse du pourquoi, elle a répondu qu'elle était obligée de mentionner l'existence de ce comptoir concurrent, avant de me tendre tendrement mon café.

Tout ça m'amène à me questionner quant à l'entente qui lie le Collège à Chartwell ainsi que sur celle qui lie Chartwell à Subway et à Tim Hortons. À l'heure de la transparence et de la reddition de compte exigées de tous les employés du secteur public, ne devrait-on pas exiger, comme citoyens, que soient aussi révélés les détails de ces ententes conclues entre des organismes publics et des entreprises privées ? Doit-on s'inquiéter de cette banalisation de l'introduction du privé au sein du système public d'éducation ? Cet apport du privé est-il désormais « nécessaire » pour arriver à boucler certains budgets ? Si oui, est-ce l'aboutissement logique auquel mènent les politiques de « rigueur budgétaire » du gouvernement actuel, que d'autres n'hésitent pas à appeler par son nom : austérité¹⁹ ?

the world biggest food chain », *The Washington Post*, 29 mai 2015. http://www.washingtonpost.com/business/economy/the-rise-and-fall-of-subway-the-worlds-biggest-food-chain/2015/05/29/0ca0a84a-fa7a-11e4-a13c-193b1241d51a_story.html, consulté le 2 novembre 2022

¹⁹ Noam Chomsky va plus loin au sujet de l'austérité en mentionnant : « What's going on with the austerity is really class war ». Source : GOODMAN, Amy, « Noam Chomsky : Austerity is just class war », *Salon*, 5 juillet 2015, http://www.salon.com/2015/07/05/noam_chomsky_austerity_is_just_class_war_partner/, consulté le 2 novembre 2022.

Contrairement au petit déjeuner de la rentrée, ce texte n'était pas commandité par David's Tea, ni d'ailleurs par aucune multinationale de l'alimentation. En fait, il n'a pas été écrit dans le but d'amasser des profits, mais par souci de partager des informations avec d'autres citoyens qui participent à la vie démocratique.



**Si je veux manger
une bonne salade
je vais chez
Subway et j'ai une
très bonne salade
très santé**

Isabelle Legault
Directrice des ressources matérielles
du collège Montmorency

50 ans de solidarités



POUR AGIR ENSEMBLE

Yves Bégin, Histoire



Les « unions », c'est comme ça qu'on appelait autrefois les syndicats.

Même s'il s'agit d'un anglicisme tombé en désuétude, j'aime bien le terme « union » parce qu'il souligne la nature profonde de l'action syndicale : s'unir pour agir ensemble.

Le mot « syndicat » provient pour sa part du grec *syn* – qui marque l'idée de réunion et de l'action commune – et *diké*, qui désigne la règle, le droit, la justice.

Le syndicalisme : agir ensemble pour défendre la règle, le droit, la justice.

Il me semble que c'est bien noble, tout ça.

Pourtant, se déclarer syndiqué ou syndicaliste est parfois mal vu. Dans certains milieux (et même dans nos rangs, il faut le dire), les syndicats sont trop souvent associés à la paresse, à l'immobilisme, aux priviléges. Maudits syndicats.

Mais dans une société atomisée, où l'appel au « chacun pour soi » semble résonner chaque jour un peu plus fort, le syndicalisme est plus que jamais nécessaire, comme toutes les formes de solidarités d'ailleurs.

Ne rien prendre pour acquis

Tout en connaissant bien, au fond, la fragilité de toute chose, nous avons tendance à prendre pour acquis ce qui nous importe le plus : nos proches, leur santé ou la nôtre, et même notre confort matériel. Puis on jette un coup d'œil au sud de la frontière et un autre en Europe de l'Est, et on se surprend même à craindre un instant pour la paix, voire pour la démocratie.

Si tout ça ne tient qu'à un fil, c'est certainement aussi vrai pour nos conditions de travail.

À l'échelle de l'histoire, il n'est probablement pas exagéré d'affirmer que nous avons hérité de conditions de travail réellement exceptionnelles. N'ayant pas connu autre chose (nous sommes toutes et tous arrivé·e·s sur le marché du travail alors que ces conditions étaient déjà acquises) et n'ayant jamais eu à se battre bien fort pour les défendre, on oublie parfois qu'elles ne sont pas le fruit de la bienveillante attention ou de la générosité naturelle des représentants patronaux et des gouvernements. Nous les devons aux luttes de celles et ceux qui nous ont précédés. Le 50^e anniversaire de notre syndicat devrait être une occasion de se le rappeler et de leur rendre hommage.

S'impliquer dans notre vie syndicale

Nous avons la chance d'avoir hérité d'un modèle de syndicalisme basé sur la démocratie représentative et participative. Représentative, parce que nous élisons des représentant·e·s pour agir en notre nom. Participative, parce que

nous pouvons collectivement et concrètement décider des orientations et des actions de ces représentant·e·s. Pour que la démocratie syndicale soit vivante, pour que notre syndicat nous ressemble et, je l'espère, pour qu'il continue d'être une force de progrès et de justice sociale, nous avons la responsabilité d'investir nos instances (à commencer par notre assemblée générale) et d'y faire entendre notre voix.

Sans cet engagement collectif, le syndicalisme perd de sa force et de ses capacités d'action. Je peux témoigner que dans le quotidien de la vie d'un exécutif syndical, savoir et sentir qu'on a l'appui des membres est fondamental. Prendre part aux assemblées générales, s'impliquer dans un comité syndical ou paritaire, se présenter aux élections pour faire partie du comité exécutif, construire des amitiés et des solidarités avec les membres des autres syndicats (professionnel·le·s, personnel de soutien), voilà autant de façon de faire vivre la démocratie syndicale. C'est ce que nous avons fait dans les 50 dernières années, et c'est aussi ce que nous devrions continuer de faire dans les cinquante prochaines !



En 1974, le 46^e Congrès de la CSN adoptait le sigle actuel de la Confédération des syndicats nationaux. Ce chaînon, composé de trois maillons de métal d'armature, exprime la force des liens qui unissent les travailleuses et les travailleurs. Ces trois éléments représentent les formes de regroupement à l'intérieur de la centrale : les syndicats, les fédérations et les conseils centraux. La force du chaînon est liée à l'union de ces trois maillons. Autonomie, démocratie et solidarité sont aussi au cœur même de l'existence et de l'action de la CSN.

LES UNIONS, QU'OSA DONNE¹?

MES ANNÉES AU SEEPM

Michel Duchesne, Tourisme



J'ai eu le privilège d'être choisi par les membres du SEEPM pour occuper le poste de responsable à l'information en 2008-2009, et celui de président de 2009-2010 à 2011-2012. À 57 ans, avec une lointaine expérience syndicale acquise dans une ancienne vie, j'ai savouré chacune de ces quatre années et ce fut un honneur pour moi d'occuper ces fonctions.

En 2008, la vie syndicale à Montmorency avait besoin d'un regain d'énergie. Les assemblées générales rassemblaient de 30 à 40 personnes en moyenne, plusieurs piliers avaient pris leur retraite et la mobilisation était à son plus bas. Comme mon expérience était limitée, ma vision reposait sur cinq éléments. D'abord, il fallait aller à la rencontre des membres pour comprendre ce désintérêt de la chose syndicale. Ensuite, avoir une équipe à l'exécutif qui partage une vision de son rôle, basé sur l'accueil des membres, l'écoute et un esprit d'équipe à toute épreuve. Troisièmement, susciter l'adhésion de la nouvelle génération de profs à la vie syndicale. Quatrièmement, utiliser comme soutien l'expérience des militant-e-s expérimenté-e-s du SEEPM. Et finalement, recréer une collaboration intersyndicale avec les employé-e-s de soutien, les professionnel-le-s et l'AGEM, qui nous permette d'avoir un meilleur rapport de force avec la direction du Collège.

La rencontre des membres s'est faite principalement par des visites de l'exécutif aux assemblées départementales, où nous avons demandé aux membres ce qu'ils attendaient de leur syndicat. Un

sondage préalable sur les raisons de la faible participation aux AG, l'intérêt pour un journal syndical et les suggestions des membres avait mis la table. Ces échanges nous ont permis de mieux cerner les besoins des membres et de faire des ajustements. Une autre façon de rencontrer les membres était de faire la tournée des bureaux de profs pour aller porter de l'information ou de petites attentions lors de la Journée internationale des profs.

En ce qui concerne l'exécutif, il était important d'avoir une vision commune. Les exécutifs dont j'ai fait partie étaient multigénérationnels. Notre vision reposait sur l'accueil des membres (un-e membre qui entre dans le bureau de l'exécutif a souvent besoin d'aide et l'accueil est primordial pour le ou la rassurer). Il fallait donc accorder la priorité aux humains. La confiance entre les membres du bureau exécutif et leurs responsabilités respectives permettaient une décentralisation des dossiers, ce qui contribuait à mieux répartir les multiples tâches sur les épaules des cinq personnes qui formaient l'équipe.

Pour susciter l'engouement des nouveaux et nouvelles profs pour la vie syndicale, il fallait les convaincre que le meilleur endroit pour avoir voix au chapitre en ce qui concerne les conditions de travail reste les AG. Même si le SEEPM a la réputation d'être un syndicat progressiste, à gauche politiquement, il fallait convaincre toutes et tous, plus de 700 membres, que chacun-e avait voix au chapitre. Pour éviter que les débats aient lieu dans les corridors du Collège, j'ai essayé d'encourager les membres (de gauche, de droite, du centre), à se présenter à l'AG pour défendre leurs idées.

J'ai toujours fait confiance à notre AG pour trouver le meilleur chemin vers nos objectifs communs.

En plus des AG, participer à la vie syndicale inclut la contribution des membres au journal syndical, la mobilisation (négos, manifs, etc.) et l'implication au comité exécutif. Nous avons essayé de démontrer que le travail d'un exécutif était à la portée de toutes et tous, à condition de s'intéresser à la chose syndicale (AG, mobilisation, etc.) et d'avoir envie de s'impliquer pour une ou quelques années, sans vouloir en faire une seconde carrière. Car, pour moi, l'expérience de l'exécutif doit être passagère, pour laisser l'opportunité au plus grand nombre de membres d'y passer. C'est ainsi qu'un syndicat trouve sa force et c'est la marque du SEEPM. Il ne faut surtout pas voir le travail syndical comme une seconde carrière, c'est l'erreur que font certains syndicats, qui se retrouvent sans relève quand les anciens partent.

L'expérience des militantes les plus impliquées au syndicat a contribué au succès du renouvellement de l'exécutif. Au lieu de considérer ces militantes comme des « belles-mères », nous avons banni ce terme et avons fait appel à ces personnes très expérimentées dans les luttes et revendications passées, en tout respect pour leurs connaissances. Elles furent d'un grand secours pour un président et un exécutif inexpérimentés. Merci à Madeleine Ferland, Flavie Achard, Danielle Lalonde, Louiselle Huppé, entre autres.

En redonnant vie à la solidarité intersyndicale, avec la collaboration du syndicat des professionnel-le-s et des employé-e-s

¹ Référence au célèbre monologue d'Yvon Deschamps.

de soutien, nous avons pu compter sur un rapport de force nettement amélioré, lors de nos revendications communes, face à l'administration. Pour y arriver, il fallait d'abord nous permettre d'être parfois en désaccord sur certains dossiers. Accepter les divergences de vues nous permettait de faire bloc quand nous étions d'accord et, ainsi, de multiplier les chances d'atteindre nos objectifs communs.

En conclusion, après quatre années passées au SEECM, une nouvelle génération s'est mise graduellement en place à l'exécutif, les AG rassemblaient souvent plus de 100 membres et l'expérience de la mobilisation vécue lors du Printemps érable, de l'agrandissement du collège et des négos de 2010, ont contribué à donner un nouveau souffle au SEECM, qui me semble encore bien vivant après 50 années à représenter ses membres, à traverser des tempêtes. Le syndicalisme permet aux travailleuses et travailleurs de l'éducation, comme à tous les autres travailleurs et travailleuses, de créer un rapport de force nécessaire dans un environnement néolibéral. À cet égard, le SEECM demeure pour moi un modèle auquel je suis fier d'avoir contribué. Longue vie au Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency.

Merci à Richard Crépeau, Louiselle Huppé, Anne Stratford, Sonia Labrecque, Évelyne Bernard, Sébastien Manka, Karine L'Ecuyer, Virginie L'Héault, Sylvain St-Amour, Véronique Pageau, qui m'ont accompagné au cours de ces quatre années.

LES UNIONS, QU'OSA DONNE?

UN DOCUMENTAIRE D'HÉLÈNE CHOQUETTE



écrit et réalisé par HÉLÈNE CHOQUETTE narration ANNE-MARIE CADIEUX
montage DOMINIC LESSARD habillage graphique VINCENT MYETTE
direction photo PATRICK MORIN prise de son MARTYNE MORIN
recherche d'archives GHISLAIN O'PRÉTRE MARC COMBY
conception et mix sonore EMMANUEL BARITEAU postproduction PMT
productrice déléguée JOCELYNE PERRIER productrice HÉLÈNE CHOQUETTE

une production LA BILLE BLEUE MÉDIAS
grâce au soutien financier de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)



REJOINDRE UN EXÉCUTIF SYNDICAL EN 2022¹

Dany Thibault, Politique



Depuis que j'ai rejoint les rangs de l'exécutif du SEECM en janvier 2022, à titre de conseiller à l'information et à la mobilisation, je ne compte plus mes collègues qui, bien intentionnés à mon endroit, me témoignent leur reconnaissance et me remercient de mon engagement, *tout en soulignant qu'elles et eux seraient personnellement incapables d'en faire autant.*

Systématiquement, la situation me met mal à l'aise. Bien que je sois sincèrement touché par cette marque de reconnaissance, je peine à accepter l'idée qu'elles et eux seraient incapables d'en faire autant. J'ai à peu de choses près le même malaise lorsqu'un étudiant m'explique sur un ton résigné qu'il lui est impossible de s'améliorer en français, qu'il n'est tout simplement « pas bon là-dedans », lui.

Il m'arrive parfois de prolonger la conversation autour de cette incapacité autoprotégée (et bien souvent autoréalisatrice). Selon les personnes, les arguments invoqués pour justifier sa propre disqualification varient : manque de temps, conciliation travail-famille, nouveau(x) cours à préparer, supervision de stagiaires, autres engagements, enjeux interpersonnels avec un représentant en place... mais bien souvent un argument revient : la soi-disant *complexité* de la tâche de représentant syndical.

Il ne faut pas se le cacher : la tâche d'exécutant syndical est exigeante... au même titre que notre métier. Cela dit, il ne faut pas se laisser abattre par la crainte de ne pas être à la hauteur. Le milieu syndical, c'est un milieu solidaire où l'on se

soutient mutuellement. N'importe quel syndicaliste vous le dira : le syndicalisme, ça s'apprend, ça se développe. À travers des formations, parfois, mais surtout en participant à la vie syndicale.

Il est certain que l'ampleur du travail syndical peut faire peur. Mais personne ne s'attend à ce qu'un maîtrise à lui ou à elle seule l'entièreté de la tâche syndicale. Personne non plus ne s'attend à ce que quelqu'un soit bien en selle à son poste dès le jour 1. C'est pourquoi nous élisons une *équipe* – un *comité exécutif* – pour nous représenter. Information, comptabilité, mobilisation, application de la convention collective... chacun peut y trouver son compte ! On peut même se retrouver surpris de se plaire à un poste qu'on serait pourtant le premier étonné de se voir occuper !

L'idée même de syndicalisme suppose la prise en charge organisationnelle du syndicat par les syndiqués eux-mêmes. C'est dans cet esprit que l'instance suprême du syndicat (que nous formons tous et toutes collectivement) est l'assemblée générale. Il en va de la démocratie syndicale comme il en va de la démocratie en général : plus chacun laisse au suivant le soin de s'occuper des affaires communes à sa place, plus le système se pervertit, au détriment de la majorité.

En ce sens, j'encourage chacun et chacune des membres du SEECM à investir son syndicat. Joindre l'exécutif fut pour moi l'occasion de faire la rencontre de personnes extraordinaires pour lesquelles mon estime n'a de cesse d'augmenter, jour après jour.

Mais rejoindre l'exécutif n'est pas la seule façon de mettre l'épaule à la roue.

S'investir dans les comités paritaires ou syndicaux, participer aux assemblées générales, fournir un coup de main ponctuel lors d'événements ou d'activités de mobilisation sont toutes des manières d'investir son syndicat.

Nous sommes en 2022, bientôt 2023. Le mot « syndicat » n'est certainement pas celui qui fait le plus vibrer (je lui préfère personnellement « collectif » ou « union » de travailleurs). Mais le mot en lui-même importe moins que la chose politique qu'il désigne : un collectif de travailleurs organisés pour la défense de ce en quoi ils croient. Et tout comme il n'y a pas d'individus qui seraient faits pour être citoyens et d'autres qui ne le seraient pas, il n'y a pas d'individus faits pour le syndicalisme et d'autres qui ne le seraient pas.



¹ Ben oui, je sais. 2022 est presque finie, mais le propos sera probablement toujours pertinent en 2023.

LE PIRE, C'EST DE CHOISIR UN TITRE

Jean-François Gagnon, Mathématiques



J'ai entendu ça dans une vidéo cheap sur Facebook il y a quelques années : « Ce n'est pas vraiment que l'on donne à ceux qu'on aime, mais plutôt qu'on aime ceux à qui l'on donne. » Je crois qu'il en va ainsi avec la chose syndicale et avec l'engagement.

Selon mon expérience – je n'ai qu'elle –, l'amour de mon Collège et de ses profs, de mon Syndicat et de ses profs (ce sont les mêmes!) s'est développé bien après que j'ai traîné mes oreilles et ma grande gueule en assemblée générale. Je n'y suis pas d'abord allé parce que j'aimais les gens : je ne vous connaissais même pas un peu. Je n'y suis pas allé par attachement, car la précarité ne permet pas de s'attacher trop fort. Je n'étais pas particulièrement heureux de sacrifier mon trou à l'horaire au profit d'ordres du jour qui appartenaient en apparence à d'autres.

Je ne savais rien sur rien. J'ai posé des

questions, dit des conneries, utilisé (je m'en veux encore) l'expression « bon père de famille ». J'ai senti les soupirs ! J'ai lu des affaires plates. Je me suis retrouvé sans trop d'entrain au Comité des relations de travail à faire des choses qui ne m'intéressaient que peu. J'ai jasé de slogans et de pancartes et de guide de perfectionnement et de fonds de grève et de chèques de 75 piastres et de mentions de blâmes et d'ETC, de CI, de convention, d'articles, de clauses à n'en plus finir. J'ai fait des formations plates à droite et à gauche. J'ai rencontré des gens dans leurs pires moments.

J'ai perdu beaucoup de temps à faire ça, je crois. Pour gagner quoi, finalement ? Rien... Si ce n'est l'amour des gens, de la chose syndicale, de mon Collège et de sa mission. La passion de la convention collective, des droits, des réalités diverses, des politiques locales, de la formule Rand, des ETC, des discussions, des débats, des idées soutenues et argumentées et des maths de la convention. M'impliquer, ça

a été de laisser se construire le sentiment de faire partie, totalement, de mon lieu de travail. Yves Bégin me disait toujours que je faisais des allégories poches; en voici une nouvelle : s'impliquer, c'est comme le bout où tu racles la terre, que tu plantes les graines, que tu arroses. Si tu attends que les fleurs poussent pour faire du jardinage, tu vas regarder le gazon longtemps. Ben c'est ça. L'implication syndicale, pour moi, ça fait de Montmorency quelque chose comme ma maison.

Pour ça, il faut prendre le temps sans attendre d'avoir le goût de prendre le temps.

S'impliquer par sens du devoir, sans attendre les grandes passions syndicales.

On aime ce à quoi l'on donne, je crois.



LE SYNDICALISME AU-DELÀ DES GRIEFS

Dominique Sauvé, Physiothérapie



À noter que dans un souci d'allègement du texte, l'emploi du féminin a été préconisé ici.

Je suis une montmorencienne depuis 1999. Une Nomade aussi, depuis la même époque. Brièvement partie pour les études à l'université, je suis revenue en 2006 comme physiothérapeute, toujours au sein des Nomades. En 2009, je suis devenu enseignante à Montmorency.

J'ai toujours été militante, environnementaliste, et anti-raciste. Contre l'injustice – et contre le capitalisme aussi! Mais pas tellement syndicaliste. Certes j'ai toujours admiré les grands mouvements syndicaux qui militaient pour de nobles revendications : les droits des femmes, des immigrantes, des salariées exploitées par des patrons trop avares... mais ma perception d'un syndicat était tout de même négative : trop de revendications fuites, voire inutiles, défenseur des fainéants. Bof.

Mais voilà que je me retrouve à l'exécutif du SEECM, à titre de responsable de l'information et de la mobilisation, depuis la session d'hiver 2022. On m'a appâtée avec les enjeux de second front. Mon cœur a un désir si ardent de faire bouger les choses que je me lance en espérant trouver dans ce collectif, l'opportunité de changer le monde. Utopique !

J'ai fait mon chemin dans la vie comme professionnelle de la santé, en voulant aider les gens avec mon amour de la science. Puis, au fil des rencontres, les humains m'ont interpellée par leurs histoires, leurs réalités et leurs croyances respectives. J'avais envie plus que tout de mettre mes valeurs à contribution au travail. Le syndicat semblait m'offrir cette

chance. Alors je me suis lancée !

Timide à mon arrivée, impressionnée de découvrir de nouvelles personnes aussi stimulantes intellectuellement, saturée d'acronymes, gênée de certaines de mes convictions qui s'avèrent erronées, je fais tranquillement ma place.

Je suis entourée de *matheux* habiles avec les mots, d'écrivains experts avec les chiffres, de dictionnaires ambulants, d'encyclopédies vivantes, de mémoires insondables et de gens passionnés. Le sentiment de faire partie d'une organisation aussi engagée est enivrant et donne espoir d'en arriver à un monde meilleur. Cliché, je sais. Mais mes préjugés tombent un après l'autre.

J'apprends entre autres qu'un syndicat est un gardien des bonnes pratiques. Se servant de la convention comme d'un évangile, il encadre les situations corsées à l'occasion, mais il épaulé surtout dans le quotidien celles qui se trouvent dans une affaire injuste. L'équité est au centre de toutes les préoccupations aux tables de discussions. Ça bouillonne d'opinions !

Le travail d'équipe est au cœur de toutes les réussites syndicales, comme dans une équipe de basket. Je sens à nouveau que je fais partie d'un tout et que la force de chacune procure à l'ensemble une puissance intimidante. Le SEECM est de toutes les rencontres, sur tous les fronts et tente d'être au parfum de tous les enjeux susceptibles de troubler le bon fonctionnement de l'enseignement et de l'avancement de notre société. Léger comme mandat, hein ? C'est un travail colossal qui est accompli au quotidien.

Notre collège peut parfois sembler épars avec ses kilomètres de superficie et ses nombreux pavillons, ses procédures interminables et ses délais enrageants. Mais nous avons la force du nombre et, en équipe, on peut tout accomplir si on s'investit.

Gênée initialement de mon allégeance à l'exécutif, je suis maintenant fière de dire que je fais partie intégrante du SEECM, de l'équipe de toutes les profs de l'un des plus gros cégep au monde !



APPRENDRE, SE RÉVOLTER, MILITER

Emilie Sarah Caraveccchia, Français et littérature



Genèse d'une militante

Du plus loin que je me souviens, je suis une militante. C'est un état. Le mot m'était inconnu et c'est pourtant ce que j'étais. J'avais huit ans. L'enseignante nous avait parlé de la pollution, des pluies acides, du trou dans la couche d'ozone (très fin années 1980). La faute des usines, leurs grosses cheminées. Dans ma tête d'enfant vivant à Sainte-Thérèse, il y avait une coupable régionale : la GM ! Dans la cour d'école, j'ai enrôlé les ami·e·s. On s'est fait des pancartes. On est sorti·e·s sur ma rue au nom fleuri. On a scandé, non pas « À qui la rue » – on était novices, quand même –, mais qu'on aimait la planète et que la GM devait fermer. Ma pauvre petite maman a eu un peu honte. Quand, une dizaine d'années plus tard, la GM a finalement fermé, j'ai eu une pensée pour la petite Emilie, ses ami·e·s, leurs pancartes, leur militance et leur révolte naissante.

Genèse d'une apprenante

Du plus loin que je me souviens, j'ai soif d'apprendre. L'un de mes grands drames : savoir que je n'aurai pas assez de ma vie pour tout savoir. Ma grand-mère paternelle, qui n'avait pas fait plus que sa deuxième année primaire dans sa Provence natale et qui a tout laissé pour venir élever ses enfants, en faisant des ménages au noir sur la terre des possibles de la Grande Amérique, avait une obsession pour l'éducation. Chez elle, il y avait des livres partout et sur tout : médecine, nature, histoire, *name it*. Elle valorisait tant l'acquisition de connaissances que toutes les directions responsables des dossiers de la « réussite » auraient voulu l'avoir comme *cheerleader*. Quand en entrevue, on m'a demandé



Karine L'Ecuyer et Emilie Sarah Caraveccchia près de la salle du conseil

pourquoi j'avais choisi l'enseignement, j'ai répondu : « Parce que je veux un métier qui me permette d'être payé pour passer ma vie à l'école. » Au bac et à la maîtrise, je jalouxais les boursier·ère·s qui pouvaient ne se consacrer qu'à leurs études sans avoir à occuper emploi alimentaire. Être payée pour étudier : le rêve !

Si plusieurs des syndicalistes d'entre nous ont commencé à militer pendant leurs études et ont bâti leurs réseaux à cette époque, pour ma part, il en est tout autrement. Pendant mes études collégiales et universitaires, je suis pour ainsi dire disparue, ensevelie sous le poids desdites études et du travail alimentaire. Je ne voyais pas plus loin que le bout de mon nez, si peu d'espace pour la révolte, la militance et la collectivité, comme si tout à coup apprendre et militer ne pouvaient pas être conciliées. Ce n'est qu'en 2011, lentement, en m'impliquant, dans mon département, comme coordonnatrice du Centre d'aide en français, que j'ai appris – compris – que le cégep, ça dépassait mon département.

Dès lors, j'ai appris les rouages de la machine. J'ai appris en dehors de mon champ d'études, et c'était bon ! Plus je m'impliquais, plus je rencontrais de collègues, plus j'apprenais, plus j'avais envie de m'impliquer et de revendiquer avec eux, plus j'avais envie d'en savoir encore plus, plus je comprenais les enjeux, les liens entre des dossiers, entre les demandes, ce qui pouvait être fait localement (dans le cégep lui-même), ou nationalement (tous les cégeps ensemble). Surtout, je voyais les possibles du deuxième front : la militance pour l'environnement, pour les enjeux féministes, 2SLGBTQ+, pour la justice sociale et comme ultime constat, la nécessité d'un meilleur accès à l'éducation pour améliorer cette société.

En 2015, je me suis fait élire comme responsable de l'information et de la mobilisation, à cette époque où le climat de travail était pour le moins acerbe (c'est le plus poli que je peux faire) avec cette direction générale qui ne cachait pas – sous des apparences désormais

feutrées d'accessibilités du type « ami-ami » – son animosité à l'égard du Syndicat et de ses membres : celleux de l'exécutif et les autres. Bref, une époque pas rose-rose de confrontations ô combien formatrices, tant au sens propre de l'apprentissage – c'est fou les connaissances à assimiler quand on embarque dans le navire –, qu'au sens figuré de la formation d'amitiés solides, durables, construites sur des valeurs communes, sur les rires, les larmes. Que j'ai rencontré de belles et de beaux humain·e·s en étant sur l'Exécutif.

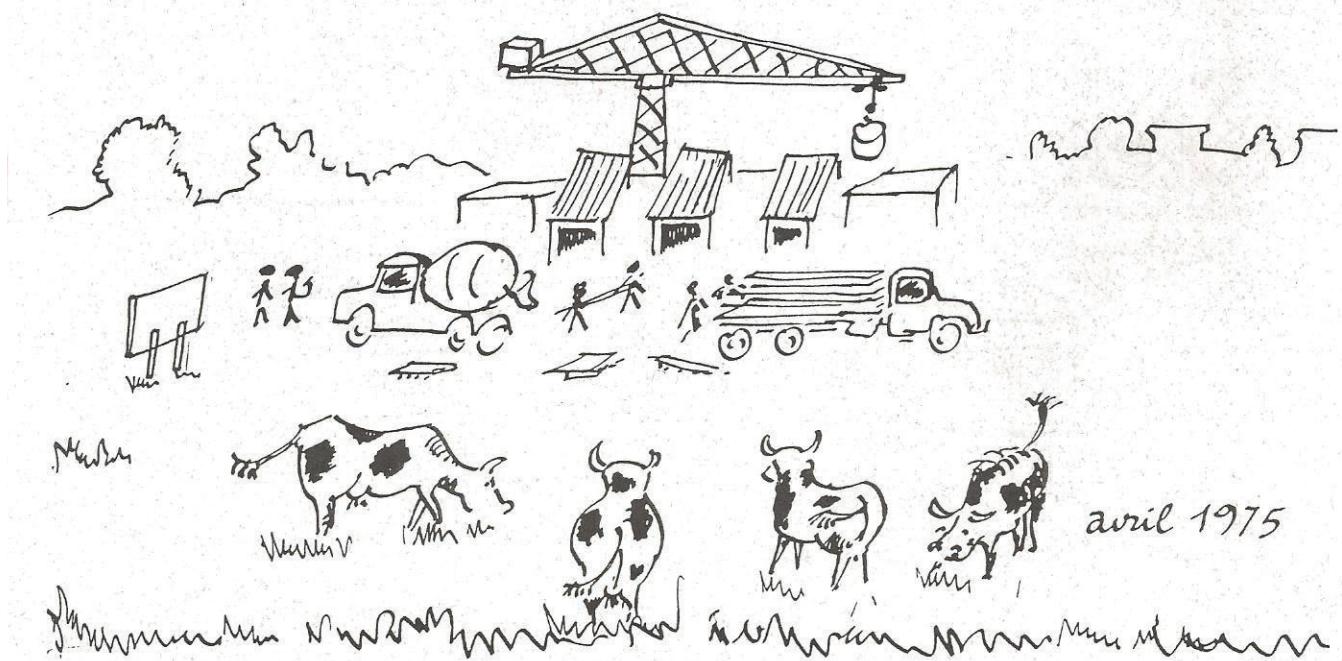
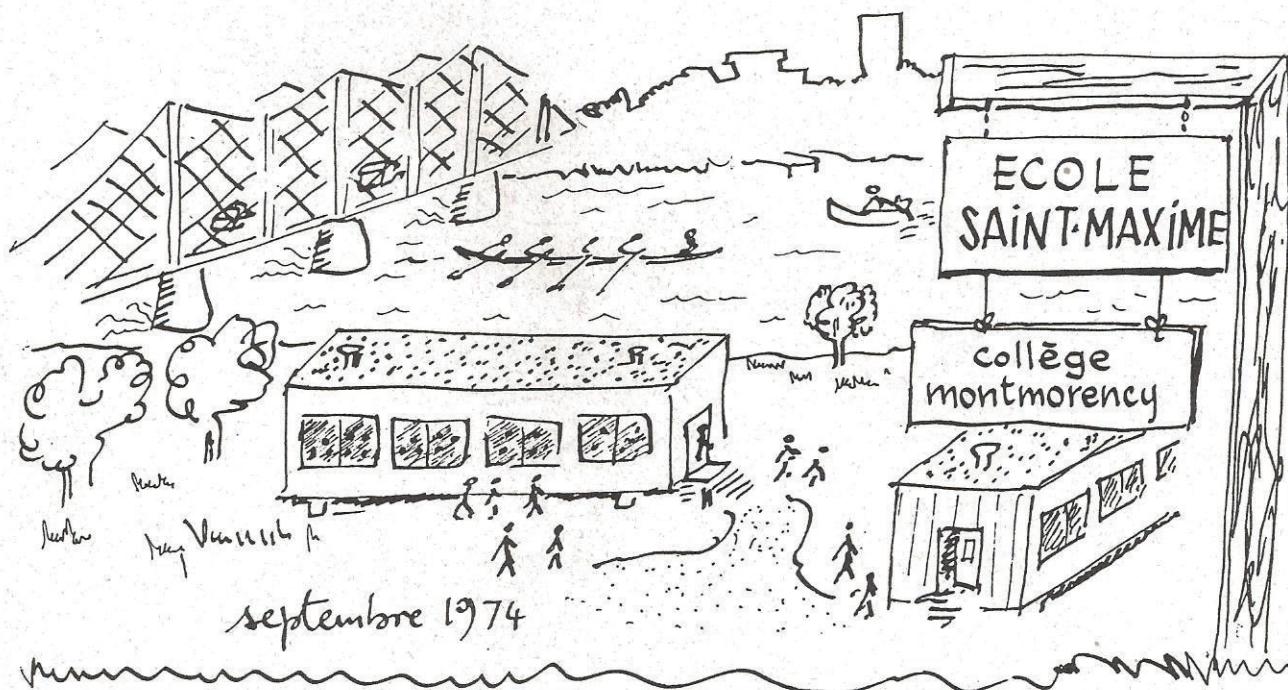
C'est en m'impliquant au SEECM, tant à l'exécutif que comme membre sur des comités syndicaux ou paritaires, que mes *moi* (la militante et l'apprenante) se sont réunis. C'est là que j'ai le plus appris, que j'ai compris l'importance, dans notre métier de profs de cégep, de se connaître, de se reconnaître, de se soutenir, de militier ensemble pour assurer la suite de notre institution d'enseignement, et ce, au-delà de nos départements respectifs.

Militance, éducation et révolte

Pour moi, la militance est nécessairement liée à l'éducation. Albert Camus, dont les textes ont fortement influencé ma conception de la vie, disait dans *L'Homme révolté* (1951) que « la prise de conscience naît du mouvement de révolte ». J'aime croire que cette idée me meut, que l'enseignement, que les apprentissages en général me permettent de prendre conscience de ce qui cloche dans notre monde. Que se révolter contre ce qui cloche, c'est se mettre en marche pour l'améliorer, ce monde. Que lentement, j'avance en cherchant l'équilibre, la mesure entre militance, révolte et transmission des savoirs. Plus j'apprends, plus j'ai envie de transmettre, plus j'ai envie de changer le monde. Mais, lentement, avec les moyens du bord, en classe, en assemblée, en étant mère, en retournant aux études. Lentement et sûrement, avancer en faisant coexister apprendre, se révolter et militier.







Oeuvres d'Alain Berson

LA CLASSE DE 2012

Jean-Philippe Martel, Français et littérature



C'est en octobre 2012 que je suis arrivé à Montmorency, à la reprise des cours après le long printemps étudiant. On m'a attribué un bureau dans les AA, code faisant référence aux roulettes installées derrière l'agora, où se trouve maintenant le bloc D. Quand je rencontrais de nouveaux ou nouvelles collègues, je disais : « Je m'appelle Jean-Philippe, je suis dans les AA ». Ça commençait bien. Denis Fournier, qui à l'époque était le grand manitou de la tâche, avait été très franc avec moi : on n'aurait sûrement pas assez de travail pour me rappeler à l'hiver. Ma coordination aussi m'avait averti : ça pourrait être comme ça pendant plusieurs années. Tout le monde a été honnête avec moi : ça allait être dur, très dur même. Voilà ce à quoi je pense au moment d'écrire ces lignes : mon arrivée à Montmorency est liée à une crise politique qui ne s'est jamais véritablement réglée, et si tout le monde s'entendait pour m'annoncer des temps difficiles, nul ne pouvait prévoir les tempêtes qui se préparaient.

On était plus d'une douzaine de profs dans cette classe des AA. Cinq disciplines y étaient représentées, mais un sentiment dominait : celui qu'éprouve tout entrant-e dans un nouveau milieu, entre l'enthousiaste candeur des débuts et l'effroi des chevreuils devant les phares des voitures. Puis, une semaine avant le début des cours, une nouvelle a provoqué une onde de choc dans mon département : une de nos collègues (qu'évidemment je ne connaissais pas) avait mis fin à ses jours. C'est à sa disparition que j'ai dû d'être rappelé l'hiver suivant.

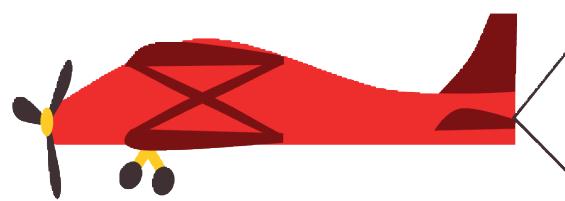
J'ai rejoint mon département l'automne suivant. Un congé de maternité libérait

un bureau. Je serais aujourd'hui absolument incapable de dire quels cours j'ai donnés cet automne-là, quels livres j'ai mis au programme ou à qui j'ai enseigné. Je me rends compte que même de ma vie personnelle de ce moment-là, j'ai presque tout oublié. Où est-ce que je vivais? Que faisait ma blonde de ses journées? De quelles plages horaires disposions-nous? J'allais à mes assemblées départementales où je découvrais une équipe dont les membres se connaissaient depuis longtemps, parfois depuis leurs années d'études (alors que je venais de Sherbrooke, autant dire le bout du monde). Les gens avaient le goût de s'impliquer, de « faire changer les choses ». Des comités étaient mis sur pied; on y participait volontiers. Ma sympathie cependant allait encore surtout à Janie et aux ancien-nes des AA. Ensemble, on ne formait pas seulement une classe parce qu'on nous avait entassé-es dans le même lieu: on faisait partie de la même strate de la société montmorencienne. Où en êtes-vous cet automne? Avez-vous encore hérité des derniers cours offerts dans votre discipline? Pensez-vous avoir du travail cet hiver? On se retrouvait aux assemblées syndicales pour entendre des vieux de la vieille se plaindre de l'administration, traitée en bloc, des gouvernements successifs qui minaient les conditions d'exercice de notre profession, et on croisait les doigts pour que l'un d'eux prenne un petit congé – rien de grave, mais une session en sabbatique ou un retrait de temps de travail – n'importe quoi pour pouvoir travailler et avoir le droit de vivre, en somme.

L'hiver suivant, on m'a attribué un autre bureau en remplacement d'une prof qui, à ce qu'on m'a raconté, cumulait les invalidités depuis plusieurs années. Je ne l'ai connue que par le contenu de son bureau : dentifrice séché dans le tube,

ballerines beiges, Kleenex d'une autre époque. J'ai encore changé de bureau la session suivante, en remplacement d'une prof à qui on venait de diagnostiquer un cancer. Toujours en assemblée syndicale, des profs à la tête blanche prenaient le crachoir pour dénoncer les effets négatifs de nos conditions de travail sur notre santé mentale et physique. Même si on était prêt à leur donner raison, les écouter nous demandait un temps et une énergie qu'on n'avait pas toujours. On pourrait régler des problèmes, je me disais. On pourrait réfléchir ensemble aux meilleurs moyens d'agir sur les pressions qu'on subissait par les diverses réingénieries structurelles qu'on nous imposait, mais non, on était assis là à écouter vociférer des gens avec lesquels on était essentiellement d'accord. J'avais le sentiment d'être le spectateur captif d'une sorte de thérapie collective : parler devant du monde, faire sortir le méchant, faisait partie du processus. Sur un autre plan : épaiser des ordres du jour, drainer ses collègues. Deux mois plus tard, la prof que je remplaçais est morte.

Comparer la charge de travail des profs de cégeps à celle d'autres corps d'emploi ne peut pas nous faire bien paraître. Après tout, nous n'enseignons qu'entre 12 et 24 heures par semaine, et même si s'ajoutent la préparation, la correction et toutes sortes d'activités départementales à cette tâche, je serais personnellement gêné de me plaindre de mes conditions de



travail devant des préposés aux bénéficiaires, par exemple. Et quand mon beau-père menuisier vient à la maison, j'essaie de garder pour moi les difficultés que je rencontre en tant que personne-ne-montant-jamais-sur-un-toit-à-moins-15-degrés-Celcius. Reste que les profs constituent ce que les assureurs appellent une population fragile, et que, pour nombre d'entre nous, les vacances d'été ont plus à voir avec une période de convalescence qu'avec la pleine jouissance des avantages liés à la société de loisirs.

Un des moments forts de ma vie syndicale a eu lieu à l'automne 2015. C'était jour de grève; des transports en autobus avaient été organisés pour nous emmener jusqu'à Montréal où une grande manifestation était prévue au Square Dorchester. Un petit vent frais fouettait les troupes tandis qu'on attendait le signal de départ, mais il faisait soleil et on y croyait, je veux dire qu'on avait le goût d'y croire. En 2012, les étudiants avaient réussi à rallier l'opinion publique à leur cause contre « l'industrie de la corruption » de Jean Charest, puis on avait eu les électeur-trices qui avaient rejeté l'opportunisme de Pauline Marois, et il n'y avait pas de raison qu'on ne vienne pas à bout de l'austérité du trio Couillard-Coiteux-Leitao. C'est quand j'ai vu l'avion traînant une banderole sur laquelle on pouvait lire « Nous méritons mieux » que j'ai compris qu'on allait perdre. L'avion a fait un premier tour au-dessus de nos têtes pendant qu'on attendait le signal de départ, et les gens ont applaudi. Puis, il a fait un autre tour pendant qu'on marchait, et les gens ont encore applaudi, mais moins fort. Enfin, il est passé deux ou trois autres fois pendant qu'on se massait devant le monument aux Héros de la guerre des Boers (un conflit entrepris

entre deux puissances coloniales au cours duquel des dizaines de milliers de personnes avaient péri dans des camps de concentration), et tout le monde s'en foutait. Finalement, on a quand même eu une nouvelle convention. Les exécutifs de notre Fédération nous l'ont présentée comme une victoire historique avant qu'on l'adopte en assemblée. Une autre victoire comme celle-là, je me suis dit, et on est cuit.

J'ai quand même fini par obtenir ma permanence. Julie, Roxanne, Dominic, Janie, Marc-André, Dany et les autres aussi. Les gouvernements qui se sont succédé à la tête du Québec ont continué leur travail de sape et, à l'interne, notre enthousiasme s'est peu à peu émoussé. Est-ce que c'étaient les enfants qu'on avait faits entretemps qui nous avaient amenés à prendre conscience de ce pour quoi on travaillait? Ou bien c'était parce que chaque fois qu'il était question d'éducation dans l'espace public, les expert-es consulté-es étaient de plus en plus loin des salles de classe? Ou c'était seulement parce qu'on avait vieilli?

Nos parents ont bénéficié de circonstances historiques exceptionnelles pour accéder à la société de consommation, avant de se replier sur leur pouvoir d'achat personnel. Nous, de la classe de 2012, devons la qualité relative de nos conditions de travail à la résistance d'un certain nombre d'entre eux. En même temps, si on considère le contexte auquel on doit notre embauche, puis notre progression dans nos listes d'ancienneté respectives, il est difficile de ne pas nous trouver une certaine parenté avec le règne des champignons, qui poussent sur ce qui meurt.

En pleine pandémie, j'ai à nouveau changé de bureau. Au départ, ce n'était qu'une place virtuelle, mais maintenant j'occupe une vraie chaise au local syndical, au poste que Jean-François Gagnon remplissait avant moi, et combien d'autres avant lui? Nous nous tenons « sur les épaules d'un géant ». Ne le prenons pas pour acquis. Ne tombons pas dans le piège du spectacle que nous nous donnons de notre indignation collective – ça ne nous fait ni grandir ni avancer. Un syndicat ne devrait pas offrir de thérapie collective, au contraire. Si les profs de cégep constituent une population aussi fragile, ce n'est pas parce que leur travail est plus périlleux que les autres. C'est parce qu'une menace constante plane sur eux et elles – littéralement : celle de leur disparition. Et, dans le contexte où l'ensemble de la population voit son pouvoir citoyen mis à mal par une gestion des ressources conçues pour les ultras-riches et où, surtout, cette structure entraîne l'humanité tout entière dans la crise climatique qu'on connaît, je ne comprends pas que nous n'arrivions pas à fédérer les laissés-pour-compte et autres insatisfaits. Tandis que d'aucuns évoquent notre intelligence collective pour construire des synergies dans une optique d'amélioration continue des processus, misons sur nos irritations communes pour tenter, ensemble, de mieux vivre. Et rappelons-nous qu'un avion en vol n'agit pas. Il théâtralise notre pouvoir d'action et, ce faisant, nous place en position de passivité face à cette action. Avons-nous vraiment le luxe de ce spectacle?

D'autres viendront après nous. Ils et elles sont déjà là, dans nos classes, dans nos maisons. Ils et elles nous regardent. Ne les décevons pas.

NOUS MÉRITONS MIEUX

50 ans de combativité



LE CÔTÉ OBSCUR DE LA COLLÉGIALITÉ OU LA « COLLÉGIALITÉ D'APPARAT »

Amélie Therrien, Éducation physique



Bien avant que ne naîsse mon attrait pour le syndicalisme, j'ai été séduite par la collégialité.

La vraie. La collégialité inscrite à la fois dans la Loi sur les cégeps et dans notre convention collective, qui permet aux membres de la communauté d'être partie intégrante des orientations générales et des décisions qui sont prises au sein de leur institution.

Inspirée par certaines de mes collègues comme Ginette Miller ou Michèle Bonmati, j'y ai rapidement vu l'endroit où je pourrais faire une différence et où mon travail serait reconnu.

D'abord en participant aux travaux de certains comités au sein de mon département, puis, plus largement, en participant aux travaux de révision de la formation générale et en la représentant à la Commission des études.

Mais plus j'avançais et plus je m'apercevais que plutôt que d'assouvir mon besoin de reconnaissance, ces travaux auxquels je participais m'irritai et me laissaient un sentiment désagréable de frustration, sans que je sois toutefois en mesure de mettre le doigt sur la raison.

C'est finalement Louis-Philippe Lampron qui l'a fait pour moi en parlant du concept de « collégialité d'apparat¹ » : une collégialité qui limite sa portée à une simple obligation de consulter.

S'en sont suivies des années de travail

sur *mon* enseignement. Plusieurs années durant lesquelles j'ai étudié la pédagogie, travaillé mes cours et essayé d'aider d'autres profs à faire de même. Mais ce n'était pas assez. J'avais besoin de plus. Je rêvais de faire partie d'une école.

Et je n'ai jamais été aussi près d'y parvenir que depuis que je siège à l'exécutif syndical. Mais c'est aussi là que j'ai vécu mes plus grandes déceptions. Inspirée par trop d'exemples dans les dernières années, il y a quelques semaines, j'ai lu ces lignes à notre directeur général : « Dans un établissement doté d'une structure décisionnelle véritablement collégiale, il ne devrait pas être possible de passer outre une décision majoritaire de la communauté, que ce soit pour le choix d'une de ses dirigeantes ou pour toute décision porteuse de conséquences substantielles pour l'institution. La collégialité d'apparat, elle, le permet tout à fait puisque les dirigeantes pourront affirmer l'avoir respectée dès qu'ils ont «consulté» les membres de cette même communauté. La différence est fondamentale puisque, dans le deuxième cas, ces mêmes dirigeant·es peuvent tout à fait passer outre – voire se passer de – l'avis des membres de cette même communauté lorsque celui-ci n'est pas favorable aux choix qu'ils/elles souhaitent mettre de l'avant.² »

Un des plus grands problèmes semble être que la « nouvelle gouvernance », comme on l'appelle, reste, malgré ses prétentions, une structure *top down* incompatible avec plusieurs principes fondamentaux de la collégialité, qui, elle, se veut une organisation transversale.

« La pression actuelle pour la discipliner, la mettre [la collégialité] aux normes de

la gouvernance des sociétés d'État ou des ministères, c'est la priver de son essence même : un lieu de création et de transmission des savoirs, au-delà des impératifs du marché, de la rentabilité ou des pressions politiques.³ »

Comme la participation au processus de décision témoigne de la valorisation du personnel et de sa reconnaissance, en plus de favoriser le sentiment d'appartenance ainsi qu'une adhésion plus large au changement⁴, il y a beaucoup à perdre en relayant la collégialité au placard au profit de stratégies plus « efficientes », plus « agiles » ou encore « innovantes ».

La collégialité est indissociable de la syndicalisation des profs au collégial, les deux arrivant à peu près au même moment dans l'histoire. À croire qu'elles ont été créées l'une pour l'autre.

Parce qu'au moment où, dans ma démarche pour faire partie d'une école, j'ai décidé de me joindre plus ardemment au SEECM, j'aurais aussi pu m'éteindre dans ma profession, je sens le besoin de vous rappeler que les profs sont appellé·es à jouer un rôle central au sein de la structure décisionnelle du cégep.

Heureusement, notre structure syndicale est imprégnée par la collégialité. Et c'est ce que je continue à trouver excitant⁵

¹ LAMPRON, Louis-Philippe, « La collégialité d'apparat », *Contact*, 7 juillet 2020, http://www.contact.ulaval.ca/article_blogue/la-collegialite-dapparat/

² *Ibid.*

³ MALAVOY, Marie, « Professeure, d'abord et avant tout », *SPUL-lien*, vol. 12, no 1 (avril 2016), <https://spul.ca/wp-content/uploads/2009/11/Journal-SPUL-lien-avril-OK.pdf>

⁴ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Orientations de la CSN en éducation et en enseignement supérieur : au-delà de la pandémie*, CSN – éducation supérieure, 2022, 68 p., https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2022/09/2022-09-publications-csn_plateforme-education_csn.pdf

⁵ Inspiré par Sébastien Manka

DE L'ACTUALITÉ D'UN CERTAIN MOLIÈRE

Par Pierre-David Gendron-Bouchard, Français et littérature



Dans la scène 2 de l'acte V du *Dom Juan* de Molière, Dom Juan tient un discours apaisant à son père Dom Louis, qui vient de le menacer de graves conséquences s'il ne s'amende pas. Le vieux noble se montre plus que satisfait de cette conversion, il en est transporté de joie. Quand il part et que Sganarelle, le valet de Dom Juan, qui a entendu son discours, confie à son maître la joie qu'il ressent aussi, Dom Juan le détrompe : Sganarelle vient d'assister au premier acte d'une « grimace » par laquelle son maître, libertin notoire, compte se mettre à l'abri de « fâcheuses aventures qui pourraient [lui] arriver »; il ne prévoit nullement modifier ses moeurs. S'ensuit une tirade célèbre sur les mérites de l'hypocrisie, dont le moindre n'est pas que « tous les gens du parti » se défendent les uns les autres. Sganarelle est bien désappointé...

Cette méprise du valet est toutefois un peu étonnante, puisque la didascalie de jeu¹ « *faisant l'hypocrite* », concernant le discours du fils à son père, indique que le premier rend manifeste le fait que « [s]a bouche [n'est pas] d'accord avec [s]on cœur ». Avant même l'aveu de Dom Juan à son valet, tout le monde – Sganarelle, Dom Louis, le public – devrait donc avoir perçu l'hypocrisie : elle était transparente ! Que Sganarelle n'ait pas vu (dans *Dom Juan*, le personnage qui « voit clair », c'est surtout Done Elvire, l'épouse abusée et répudiée) est envisageable : personnage candide (mais pas aussi sot que d'aucuns aiment à le présenter), il est tellement horrifié des violences de son maître qu'il s'aveugle peut-être, par



Photo de la pièce Dom Juan, mise en scène par Arnaud Denis, prise par Laurencine Lot pour le Théâtre 14, 2014
 sollicitude ou par sentiment d'une justice rétablie. Il en va peut-être de même pour Dom Louis qui, lui, pourrait être aveuglé par la « tendresse » paternelle. Mais il se peut aussi, n'est-ce pas, qu'il ait bien vu le jeu de son héritier – qui, lui, souhaite le lui montrer –, et qu'il se dise quelque chose comme « Bon ! heureux de voir, fiston, que tu as enfin compris : dans notre caste de *frat boys*, c'est comme ça qu'on fait. » Dans cette perspective, le discours moralisateur que Dom Louis a servi à son fils aurait eu comme fonction de déclencher cette bien pragmatique prise de « conscience ».

Pendant mon passage au comité exécutif du SEECM, un des dossiers « chauds » fut celui de la planification stratégique 2021-2026. Je ne compte pas ici faire en détails le récit des représentations syndicales visant à obtenir une plus grande consultation des profs dans le processus – et une *réelle* consultation, ne s'appuyant

pas sur des sondages tendancieux ou sur des questions à choix de réponses étriqués et verrouillés –, ni questionner le bien-fondé de cet « exercice obligatoire » dans un contexte où l'énergie et la bonne volonté de tout le monde auraient pu servir à des fins autrement plus concrètes et pressantes. Je veux plutôt témoigner de mon effarement répété devant les « informations » déconnectées de la réalité politique du dossier que la direction *spinait* périodiquement. L'exemple le plus frappant de cette attitude, pour moi, fut le lancement du premier Balad-O de la série « Bruits de couloir », créée spécialement pour l'occasion. Ce qui est le plus intéressant dans ce document, qui prétend « revenir sur certains propos qui sont tenus parfois dans la communauté et arriver peut-être à mettre en lumière certaines dimensions pour que les gens soient le mieux informés possible² », ce

¹ Occurrence assez rare chez Molière, plutôt avare de telles indications.

² SIMARD, Olivier, « Bruits de couloir sur la planification stratégique », *Balad-O*, 21 octobre 2021, <https://anchor.fm/olivier63/episodes/Bruits->

n'est pas tellement ce qu'il dit, mais plutôt ce qu'il passe sous silence, dont on entendait pourtant parler, à l'époque, dans les couloirs : la brièveté des délais de consultation, la remise en question des compétences des consultant-e-s qui devaient soutenir le travail de planification, la médiocrité de la méthodologie de consultation et de rédaction du plan stratégique, mais surtout, pour moi, le fait que la Commission des études (CÉ), lors de sa séance du 13 octobre 2021, avait résolu, par onze voix contre deux, et deux abstentions, de ne pas recommander au Conseil d'administration (CA) l'adoption du plan stratégique 2021-2026. Or on entend, dans le balado, que le plan stratégique sera adopté par le CA à sa séance du 26 octobre (avant, il est vrai, que soit précisé qu'il faudrait que le CA « soit d'accord »); de la CÉ, il n'est fait mention qu'à la toute fin, parmi bien d'autres instances ou organisations, dont certaines sont externes au Collège, pour la remercier d'avoir vu trois versions du plan stratégique.

Que les vues et les appréciations sur le plan stratégique aient pu différer, je le concevais. Mais que soit passé sous silence, dans un document qui prétendait démythifier le dossier, le fait que la CÉ n'avait pas recommandé l'adoption du plan stratégique, cela m'avait sidéré. Pas nécessairement pour la raison que l'on croirait, cela dit. Bien sûr, on pouvait interpréter ce silence comme révélateur du peu d'importance accordé dans certains bureaux à l'avis de gens, élus par leurs associations pour composer l'instance pédagogique d'une école et y faire valoir, pour ce qui est des profs, les positions des spécialistes de la question – et cela devrait être suffisant pour nous scandaliser. Mais le cynisme me semblait aller plus loin que cela : pour moi, il y avait dans cette « communication » une déclaration implicite du fait que c'est en raison des postes qu'elles occupent,

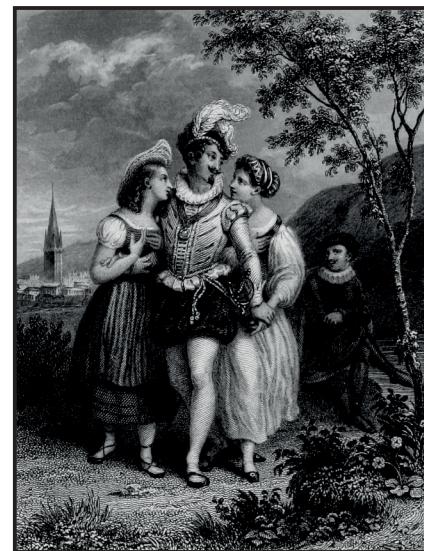
que certaines personnes n'ont tout simplement pas à se soucier de l'avis d'une instance officielle concernant la qualité de leur travail, ni des commentaires qu'il suscite. Ce balado démythifiait effectivement quelque chose, il contenait une *leçon* : notre avis ne changerait strictement rien à l'affaire, ces choses ne nous regardaient pas, et il n'avait jamais été question, pour les gens qui pilotait le dossier, d'avoir avec nous des échanges réels sur le sujet. J'entendais aussi, dans le silence, que c'était justement au degré de capacité à *ne pas* parler aux personnes concernées tout en répétant à la moindre occasion l'avoir fait de manière innovante que serait mesuré, dans leurs cercles, le mérite du travail de ces gens.

Il n'est pas possible de poser une stricte homologie entre la situation que je viens de décrire et la scène de la « conversion » de Dom Juan : les enjeux sociaux ne sont pas les mêmes; les groupes qui ont à subir les effets de l'attitude et des actions du pouvoir sont segmentés différemment; le sol n'engloutira personne dans un brasier ardent. Mais je me demande tout de même si, après plus de 350 ans, l'attitude de Dom Juan, qui *performe* l'hypocrisie en s'attendant à ce que Sganarelle la voie³ (et comprenne, comme valet, – et vive avec – ce que cette transparence veut dire du pouvoir qui se la permet : qu'il n'a pas *vraiment* de comptes à rendre⁴)

3 Dom Juan est stupéfait que Sganarelle ait cru à son discours : « La peste le benêt ! [...] Quoi ! Tu prends pour de bon argent ce que je viens de dire, et tu crois que ma bouche était d'accord avec mon cœur ? » (acte V, scène 2)

4 Dom Juan s'ouvre fréquemment à son valet, il lui permet même les disputes (au sens de « discussion » que donne à ce mot le XVIIe siècle [voir « *Dispute* », *Dictionnaire Littré*, <https://www.littre.org/definition/dispute>, consulté le 25 octobre 2022]). Il ne lui interdit que les « remontrances » ou les « moralités ». Mais alors, il le menace de sanctions hyperboliquement violentes : « Écoute. Si tu m'importunes davantage de tes sottes moralités, si tu me dis encore le moindre mot là-dessus, je vais appeler quelqu'un, demander un nerf de bœuf, te faire tenir par trois ou quatre, et te rouer de mille coups. »

ne servirait pas de modèle à une certaine école managériale, confiante en la possibilité de tout « arranger » en CA, d'applaudir ensemble devant des bibelots d'inanité écrite ou sonore, produits d'un travail sans objet réel et « d'une machine à communiquer qui carbure au vide⁵ ».



Gravure de Jean-Denis Nargeot, sur un dessin de Alexandre-Joseph Desenne, 1837

(acte IV, scène 1)

Cette dynamique, qui pourrait n'être qu'un « artifice » théâtral pour fournir au public des renseignements d'ordre psychologiques sur les sentiments profonds et la brutalité de Dom Juan, embraye en fait au surplus sur un plan politique : les limites de la largeur d'esprit d'un pouvoir qui recourt à l'état d'exception lorsque sont invoquées des valeurs plus élevées que son désir. (Voir le texte de Michel Duchesne sur le Printemps érable dans le présent numéro.)

5 J'emprunte la formule à Bernard Émond : « Il y a trop d'images », dans *Il y a trop d'images. Textes épars, 1993-2010*, Montréal, Lux Éditeur, 2011, p. 50.

[de-couloir-sur-la-planification-stratgique-e18vg4e](https://www.couloir-sur-la-planification-stratgique-e18vg4e)
(consulté le 25 octobre 2022). À ce jour, l'épisode concernant le plan stratégique reste le seul de la série « Bruits de couloir ».

NIER LE POUVOIR POUR MIEUX L'EXERCER

Dany Thibault, Politique



S'impliquer au sein d'un syndicat, c'est nécessairement s'opposer, tôt ou tard, à un représentant de la partie patronale : le jeu des intérêts en cause y mène inéluctablement. Si les choses peuvent évidemment se présenter de différentes manières – suivant les enjeux, les circonstances et les personnalités de chacun – l'horizon reste le même.

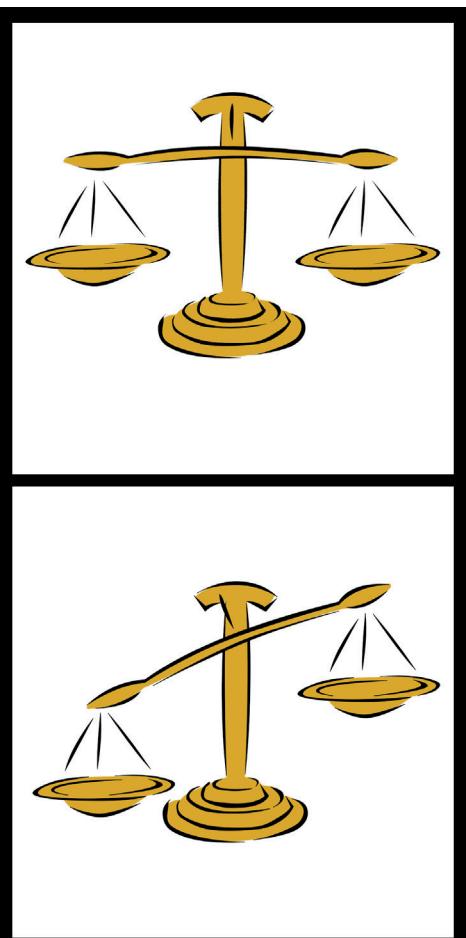
À la différence de l'administration montmorencienne précédente, qui avait su se distinguer (et irriter) rapidement par sa froideur et son autoritarisme assumé, une nouvelle tendance en management consiste à mettre de l'avant son sourire, à se réclamer d'une approche bienveillante, humaine, voire horizontale, allant jusqu'à qualifier les organisations syndicales de « partenaires syndicaux ». Mais peut-on réellement, en toute *rigueur* et sans déformer la réalité, employer une telle expression?

Bien qu'elle soit en vogue, la formule est, d'un point de vue politique, trompeuse, sinon littéralement abusive. Car il en va malheureusement des « partenaires syndicaux » comme des « associé-es » chez Wal-Mart ou chez Home Depot : l'usage rhétorique l'emporte sur la description juste des expériences vécues. En fait, l'expression opère un tel décalage avec la réalité des rapports de force en présence qu'elle mène nécessairement quiconque observe rationnellement la situation à se questionner sur l'erreur ou la malveillance à l'origine du projet¹.

Parce qu'il ne faut pas s'y tromper : cette prothèse symbolique concédée aux travailleuses et aux travailleurs n'a aucune incidence sur le pouvoir réel que possèdent dans les faits les « partenaires » ou les « associé-es » au sein de leurs institutions. Malgré son air avenant, le management souriant continue, par exemple, de pousser pour une conception extrêmement étroite du sens du terme *consultation* en matière de relations de travail, limitant le plus possible celui-ci à l'énonciation d'un avis sur une question particulière, sans pouvoir décisionnel aucun. De cette manière, elle pourra se sentir entièrement légitime d'aller de

l'avant et d'imposer des projets, malgré l'opposition véhément de celles et ceux qu'elle persiste à vouloir qualifier de « partenaires ». Bref, du point de vue managérial, on consulte à peu de choses près ses « partenaires » comme on consulte la météo.

À Montmorency, la cyberattaque de mai 2022 fut l'occasion pour l'administration de se placer emphatiquement dans ses différentes communications sous le signe de la « rigueur », de la « transparence » et de la « bienveillance ». Ces assertions se butent malheureusement à la réalité des expériences vécues au quotidien.



¹ C'est d'ailleurs là l'interrogation classique de l'*Aufklärung* (Les Lumières), selon Peter Sloterdijk. Voir *Critique de la raison cynique*, Paris, Bourgois, 1987, p. 39.



En effet, quel sens peut-on bien prêter à la transparence pour qu'elle devienne compatible avec la pratique de masquer par euphémisme la gravité d'une cyberattaqué en préférant l'expression « panne informatique » ? Et pour qu'elle devienne compatible avec le fait d'apprendre dans le journal que ses données *sont* en vente sur le *dark web*, plutôt que par la bouche de celles et ceux qui en avaient pourtant la charge ?

D'autres exemples tendent à placer l'administration montmorencienne dans cette mouvance managériale. C'est le cas lorsque des irrégularités sont imputées à des problèmes techniques qui déchargent les responsables du bon déroulement des opérations d'enseignement de toute « faute », tout en maintenant des pratiques favorisant l'employeur au détriment des employé·es.

Cette mystification des rapports de force repose sur ce que la politologue Chantal Mouffe appelle *L'illusion du consensus*², soit l'adoption d'une approche

post-politique postulant la possibilité d'harmoniser entièrement les intérêts divergents. Or, comme le rappelle justement Mouffe, la chose est impossible : « les questions politiques ne sont pas simplement des problèmes techniques susceptibles d'être résolus par des experts. En vérité, les questions politiques impliquent toujours des décisions qui exigent que l'on fasse un choix entre plusieurs options en conflit³. »

Cette négation du caractère politique et nécessairement conflictuel au cœur des relations de travail – qui est loin d'être l'apanage de l'administration locale – vient ajouter aux rapports de pouvoir en place un caractère *pervers*⁴, au sens où elle vient masquer et présenter sous un jour trompeur les rapports des forces qui structurent nos existences. Suivant le sociologue Vincent de Gaulejac dans *La société malade de la gestion*⁵, ce phénomène ne serait d'ailleurs pas

étranger à l'augmentation des cas d'épuisements professionnels et de mal-être au travail.

À ce sujet, il importe tout de même de noter que l'administration peut elle-même souffrir de cette mystification. En effet, la dissonance cognitive nécessaire entre les discours « souriants » et les actions unilatérales à poser en vient même à affliger certains membres de la partie patronale. Comme aimait le rappeler avec justesse tant Karl Marx que Pierre Bourdieu : « les dominants sont [eux aussi] dominés par leur domination⁶ ». Qui donc profite réellement d'une telle situation ?

Alors que, traditionnellement, les détenants du pouvoir se sont assumés comme tels, en exagérant même parfois le pouvoir dont ils disposaient, il semble de mise aujourd'hui, du point de vue de la gouvernance néolibérale, de nier son propre pouvoir pour mieux l'exercer.

³ *Ibid.*, p. 19-20.

⁴ Au sens où l'entend le philosophe Alain Deneault. Voir *Le totalitarisme pervers. D'une multinationale au pouvoir*, Montréal, Écosociété, 2018, 152 p.

⁵ GAULEJAC, Vincent de, *La société malade de la gestion*, Paris, Seuil, 2014, 368 p.

⁶ Karl Marx dans BOURDIEU, Pierre, *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de minuit, 1989, p.19.

L'ÉCOSYNDICALISME : TRAVAILLER SANS CONTRIBUER À LA DESTRUCTION DU MONDE

François Geoffroy, Département de français et de littérature



Nous voulons tous et toutes un monde plus vert, un monde où nous pourrons vieillir sans craindre la prochaine famine, la prochaine pandémie ou la prochaine guerre pour le contrôle des ressources. Mais le chemin pour y arriver est obscur, et des intérêts puissants travaillent à l'obscurcir davantage. Pensons seulement à Amazon, Apple et Disney qui, en même temps qu'elles annonçaient leur intention de devenir carboneutres en 2050, finançaient l'opposition à l'action climatique¹, ou à British Petroleum, dont les efforts de marketing ont mené au discours de culpabilisation individuelle qui, encore aujourd'hui, complique l'organisation des luttes².

L'enjeu crucial, celui dont les corporations et les gouvernements ne parlent pas, c'est que l'atteinte de la carboneutralité est impensable sans une réorganisation profonde de nos modes de production. Pendant que les écologistes bon ton défendent un mode de vie sobre, responsable et végane, qu'ils nous encouragent à acheter moins et à réparer plus, ils oublient de dire que si l'ensemble de la société suivait leurs conseils, notre système économique s'effondrerait en moins de deux. Consommer moins, c'est produire moins. Et produire moins,

c'est provoquer une récession. En tant que mouvement syndical, comment pourrions-nous endosser cette idée ? Pourtant, quelle alternative avons-nous ?

Produire moins sans s'appauvrir

Au Québec, les partisans de la décroissance s'entendent pour dire que la solution doit passer par la planification démocratique de l'économie. Les principaux auteurs envisagent une économie structurée principalement autour de coopératives et d'organismes à but non lucratif (OBNL), auxquels s'ajouteraient des instances de planification dirigées par des délégués élus ou tirés au sort. Ils estiment qu'une économie structurée de la sorte, libérée de l'impératif du profit, ramènerait notre production à l'intérieur des limites de la biosphère³. Vaste programme ! Pourtant, l'idée fait son chemin. En juin dernier, le Conseil central du Montréal métropolitain⁴ a adopté, à la demande des membres, la résolution suivante : « Que le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN intensifie sa réflexion sur les enjeux sociaux et économiques soulevés par la mise en place d'une transition écologiste juste, notamment en ce qui a trait aux notions de décroissance, en mettant l'emphasis [sic] sur la protection de l'environnement autant que sur le contrôle démocratique de la planification et de la mise en œuvre de la transition. »

En tant qu'organisation syndicale, amorcer une telle réflexion demande du courage. Après tout, la croissance économique fait généralement notre affaire : quand les entreprises s'enrichissent, la « tarte » des bénéfices à partager s'agrandit et réclamer notre part devient plus facile. A contrario, critiquer la légitimité des corporations à tirer profit de la destruction du monde nous oblige à exiger une réduction des bénéfices dont nos conditions de travail dépendent. Nous ne pouvons pas nous contenter d'exiger la carboneutralité sans confronter cet enjeu, faute de quoi nous serons les premiers à faire les frais de nos victoires.

Identifier nos adversaires

Réduire l'activité économique sans réduire la part des travailleurs et des travailleuses, c'est donc réduire, le plus possible, la part qui revient aux patrons. C'est notre seule voie de passage. Là encore, on peut comprendre l'attrait du projet de démocratisation de l'économie : diminuer, voire abolir le pouvoir décisionnel des actionnaires et du patronat serait la meilleure façon d'empêcher la classe dominante d'accumuler de la richesse pendant que le monde flambe et que nous nous serrons la ceinture. Cela dit, on peut aussi comprendre pourquoi le patronat n'adhérera jamais à ce projet, et pourquoi la confrontation est inévitable.

Jusqu'ici, les mouvements écologiques ont pourtant préféré viser les politiciens. Certes, ces derniers ont une certaine capacité d'agir, mais ils devront le faire en confrontant les entreprises, en encadrant leurs pratiques, en limitant leur capacité à générer du profit. Si eux aussi avancent à reculons dans ce dossier, c'est bien parce que toute solution véritable les obligerait à abandonner leur rôle de facilitateurs de

¹ MILMAN, Oliver, « Apple and Disney among companies backing groups against US climate bill », *The Guardian*, 1^{er} octobre 2021, <https://www.theguardian.com/us-news/2021/oct/01/apple-amazon-microsoft-disney-lobby-groups-climate-bill-analysis>

² SOLNIT, Rebecca, « Big oil coined “carbon footprints” to blame us for their greed. Keep them on the hook », *The Guardian*, 23 août 2021, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/aug/23/big-oil-coined-carbon-footprints-to-blame-us-for-their-greed-keep-them-on-the-hook>

³ LEGAULT, Frédéric et al., *Pour une écologie du 99% : 20 mythes à déboulonner sur le capitalisme*, Montréal, Écosociété, 2021, 296 p.

⁴ Les conseils centraux sont les instances de la CSN qui regroupent les syndicats sur une base régionale, peu importe leur secteur d'activité. Ils ont pour mandat d'encourager la solidarité intersyndicale, mais aussi de porter les campagnes politiques et sociales soutenues par la CSN (enjeux écologiques, féministes, LGBTQ+, antiracistes, etc.)

PLANÈTE EN GRÈVE

Et en colère!



Manif pour la justice climatique et sociale

la croissance économique. Nous connaissons la proximité de l'élite politique avec les grandes entreprises, dont plusieurs sont issus et qu'ils s'empressent de rejoindre au terme de leurs mandats, à titre de consultants grassement rémunérés. Rien de surprenant, alors, à ce que les seules mesures qu'ils proposent envisagent invariablement la catastrophe en cours comme une occasion d'affaires : créons des barrages, exportons des métaux rares, attirons ici les entreprises soi-disant vertes. Québec inc., nous disent-ils, sauvera la planète en intensifiant la logique extractiviste et productiviste sans jamais remettre en question

cette course effrénée dans laquelle nous sommes engagés et qui nous a déjà menés au bord du gouffre. Main dans la main, politiciens et actionnaires s'entendent sur des solutions cosmétiques, qui ne s'attaqueront jamais au cœur de la crise. Ils nous invitent à rouler vers l'apocalypse en Tesla.

En tant que mouvement syndical, nous en prendre directement au patronat nous permettrait d'accroître notre impact, en confrontant les premiers responsables du dérèglement climatique. Nous avons aussi avec lui un canal de négociations que nous n'avons pas avec l'État. La

NOUS DEMANDONS

No 1. Bannir les énergies fossiles d'ici 2030, autant en termes de production, de transformation, d'exportation que d'importation.

No 2. Taxer massivement la richesse et réinvestir massivement dans les services publics et les programmes sociaux, afin d'assurer des conditions de vie décentes pour toutes et tous.



Il n'y a pas de travail
sur une planète morte



convention collective, et les moyens de pression qui l'entourent, nous offrent un terrain où nous pouvons envisager de nouvelles stratégies de lutte, et où la confrontation peut beaucoup plus facilement tourner à notre avantage.

Par où commencer ?

Envisager une transformation complète de nos économies est étourdissant, voire démobilisant. L'idéal de démocratisation, aussi souhaitable soit-il, est hautement théorique, et les expériences du passé nous ont montré tous les dangers qui peuvent se dresser entre la théorie et la

pratique. Personne n'a envie de revivre le cauchemar soviétique. D'un autre côté, il est plus que temps de nous relever du traumatisme que cet échec fait peser sur nos consciences depuis un demi-siècle, et de retrouver le chemin des propositions ambitieuses.

La première étape serait de réfléchir aux espaces que nous avons pour construire les bases d'un système qui pourrait éventuellement se développer. Aujourd'hui, à notre échelle, démocratiser l'économie implique d'abord de nous assurer que nous avons notre mot à dire sur les choix qui seront faits en lien avec la transition écologique. C'est une première proposition, bien peu révolutionnaire, mais que nous pourrions facilement mettre en œuvre. Après tout, des comités paritaires existent déjà pour étudier les mesures de réduction des GES dans plusieurs milieux. Pourquoi ne pas conventionner ces comités ? Pourquoi ne pas exiger des libérations pour les membres qui y siègent ? Pourquoi ne pas rendre leurs décisions contraignantes pour l'employeur ?

L'argumentaire est tout trouvé : dans la mesure où les gouvernements provincial et fédéral ont tous les deux adopté des objectifs de carboneutralité pour 2050, les entreprises devraient avoir l'obligation légale d'atteindre cette cible. Puisque l'État a jusqu'ici lamentablement échoué à faire respecter ses engagements, pourquoi le mouvement syndical ne prendrait-il pas le relais ?

Travailleuses et Travailleurs pour la Justice Climatique (TJC)

Dans les mois qui ont mené à la grève climatique de septembre, des comités de mobilisation se sont formés dans différents milieux de travail, en particulier dans les cégeps. Attirant des militantes et des militants souvent peu familiers avec l'action syndicale, ces comités réunis sous la bannière de

TJC ont travaillé à politiser le discours entourant la crise climatique. Plusieurs d'entre eux travaillent déjà à formuler des propositions qu'ils comptent pousser, dans leurs assemblées, afin d'intégrer des clauses climatiques dans nos prochaines négociations. Ces comités ont la possibilité d'amener leurs milieux de travail à entamer une véritable réflexion.



Une clause de carboneutralité devrait se concentrer sur les éléments suivants :

Exiger un plan d'atteinte de la carboneutralité dans nos milieux de travail, avec cibles annuelles et reddition de compte. Réclamons le droit d'aller au travail sans participer à la destruction du monde.

Exiger la création de comités paritaires qui permettront au syndicat d'être partie prenante des décisions concernant l'écologisation de nos milieux de travail, afin que les transformations ne

se fassent pas à nos dépens. Demandons à être libérés pour y siéger, et exigeons que les décisions y soient contraignantes.

Le secteur des cégeps, où la mobilisation climatique est forte, est l'endroit idéal pour tester ce nouveau mécanisme, dans l'espoir qu'il puisse éventuellement se répandre à d'autres secteurs. De telles pratiques, si elles se généralisaient, ouvriraient de nouveaux possibles sur lesquels nous pourrions construire les prochaines étapes.

Renouveler la lutte

Militer pour la justice climatique est difficile, et souvent décourageant.

Nos grandes mobilisations ne sont jamais suffisantes, et le décalage entre l'énergie consacrée et le résultat obtenu nous laisse un arrière-goût amer. Les actions de désobéissance civile se multiplient, mais n'ont jamais les résultats escomptés. Le temps manque : l'objectif le plus ambitieux de l'accord de Paris, le fameux 1,5 degré de réchauffement, sera vraisemblablement dépassé d'ici la fin de la décennie⁵. Nous avons besoin de voir de nouveaux acteurs rejoindre la lutte. Le mouvement syndical est un puissant acteur économique, et est constitué sur des bases démocratiques. Amenons l'écologie dans nos assemblées, et faisons de nos syndicats la pierre d'assise d'un mouvement climatique renouvelé capable de nous porter jusqu'à la victoire.

⁵ CHAMPAGNE, Éric-Pierre, «Objectif 1,5 degré : difficile, mais pas impossible », *La Presse*, 25 juillet 2022, <https://www.lapresse.ca/actualites/environnement/2022-07-25/urgence-climatique/objectif-1-5-degre-difficile-mais-pas-impossible.php>

ÉCOLE et SOCIÉTÉ

ET SI, ENSEMBLE, ON ALLAIT PLUS LOIN?

Le comité École et société du SEECM, 17 novembre 2022



Le 19 janvier dernier¹, après avoir dénoncé le contenu du Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur (PARES) 2021-2026 du ministère de l'Enseignement supérieur (MES), l'Assemblée générale du SEECM a mandaté le comité local École et société pour se pencher sur le contenu du PARES et sur son application au Collège², ainsi que pour faire des recommandations à cet égard au SEECM. Ce texte se veut donc la première étape de ce mandat, soit une présentation sommaire de ce dossier et nos réflexions sur le PARES et sur ses implications.

Les dérives de la conception de la réussite

C'est en grande partie au moment de la Révolution tranquille que s'est construit le système québécois d'éducation tel qu'on le connaît aujourd'hui. Le Rapport Parent (1963-1966) a créé une rupture significative avec ce qui se faisait auparavant en reconnaissant un nouveau besoin de la société : l'accessibilité à l'éducation pour toutes et tous afin de permettre la participation de l'ensemble de la population à la vie sociale, politique et citoyenne. Le réseau de l'éducation québécois a alors vu naître les polyvalentes, les cégeps et le réseau de l'Université du Québec; « [o]n insistait alors sur la mission des établissements d'enseignement qui devaient intégrer la portée sociale de l'éducation et favoriser la construction d'une société plus juste, démocratique et libre³. »

Or, au début des années 1990, avec la montée du néolibéralisme, des dérives dans la conception de la réussite s'installent sournoisement. Les réformes mises en place délaissent graduellement l'éducation gratuite, accessible et universelle pour un système avant tout performant, plus efficace et plus souple. Axé sur les besoins économiques, formant des jeunes « compétents » et « employables », le système d'éducation qui se développe alors s'éloigne de plus en plus de l'idéal que nous souhaitons et défendons dans notre travail d'enseignement. Au fil du temps apparaissent des mesures étatiques visant la lutte au décrochage scolaire au secondaire et l'amélioration de la persévérence et de la réussite aux niveaux collégial et universitaire.

Ministre de l'Éducation pour le Parti Québécois à la fin des années 1990, François Legault inscrit clairement la réussite scolaire comme un objectif dans des plans d'action ambitieux. La réussite devient mesurable. Elle « se comptabilise par les résultats scolaires et les taux d'obtention des diplômes. Elle se fonde sur des notions de rendement, de performance, d'objectifs d'apprentissage, d'atteintes de standards et de maîtrise des savoirs. Elle induit aussi d'autres types de mesures, dont l'une des plus perfectionnées est la fameuse cote R dans les cégeps⁴ ». De fait, plusieurs initiatives ont depuis été prises et de nombreuses mesures d'aide à la réussite ont été lancées, sans toutefois que les résultats soient probants. Mais les effets de cette nouvelle conception de l'éducation sur l'ensemble du réseau – comme la dévalorisation de la formation générale, la multiplication des AEC, la survalorisation de l'école privée, l'obsession des mesures de contrôle, la présence de plus en plus grande de l'entreprise privée dans les différents ordres d'enseignement – sont, eux, bien concrets.

¹ Pour plus de détails, on pourra se référer au procès-verbal de cette assemblée générale.

² Plusieurs informations sur l'application du PARES faite par le Collège depuis sa sortie à l'automne 2021 ont été présentées aux membres de la Commission des études (CÉ) le 9 novembre dernier, soit quelques jours avant la date de tombée de ce texte, ce qui ne nous laissait pas suffisamment de temps pour nous les approprier adéquatement. La présentation de ces informations se fera ultérieurement.

³ COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ DE LA FNÉEQ, « La réussite... quelle réussite? », *Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec*, 2011, p. 28, <https://fneq.qc.ca/wp-content/uploads/2011-10-26-Reussite-scolaire-CES-Final.pdf>, consulté le 24 novembre 2022.

⁴ Mais il existe aussi une réussite plus difficile à évaluer, qui dépasse l'approche statistique : la réussite éducative. Elle « n'est pas reliée à la performance pure, mais à l'épanouissement de l'individu, à un apprentissage plus complexe et profond qui intègre à la fois le savoir-faire, l'esprit critique, l'amour de la connaissance, la maturation, la socialisation et le développement de l'individu comme citoyen. [...] La réussite éducative est complexe. Des facteurs de multiples origines peuvent l'affecter : le degré de motivation, la structure des programmes d'études, les facteurs socio-économiques, l'orientation scolaire, les modalités de passage d'un ordre d'enseignement à un autre, etc. » Voir COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ DE LA FNÉEQ, « La réussite... quelle réussite? », *op. cit.*, 24-27. À Montmorency, déjà le 3 juin 2008, l'Assemblée générale du SEECM avait « demandé à la direction générale de retirer [du Plan stratégique 2007-2012] les cibles quantitatives relatives aux taux de réussite, à la réduction des abandons et à la réduction des échecs des étudiantes et étudiants. »

Bien que tout le monde s'entende pour dire et redire l'importance de l'éducation dans les sociétés modernes, ce que les mesures et les plans de réussite ont sans doute fait de mieux, c'est de développer une formidable pression sur notre système d'éducation. Or, « [q]uand une tension s'installe entre les attentes sociales devant un système d'éducation et les résultats concrets obtenus par ce dernier, le danger est grand de voir déraper le débat social autour de l'éducation. On accusera les méthodes pédagogiques, les enseignantes et les enseignants, la gestion du système, voire les conventions collectives⁵ ».

Un peu plus de 20 ans après le passage du premier ministre actuel à l'Éducation, ce qui ressort d'abord du Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur (PARES) 2021-2026 du ministère de l'Enseignement supérieur du gouvernement Legault est l'objectif simpliste de diplomation mis au service des besoins du seul marché du travail⁶, de surcroit sans perspective critique sur celui-ci.

Un plan fait sans les profs

Le PARES a été dévoilé le 2 septembre 2021 et il constitue l'aboutissement du Chantier sur la réussite en enseignement supérieur lancé en février 2020 par Jean-François Roberge, alors ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MES). Ce Chantier, décrit par le MES comme une grande consultation, s'est essentiellement fait au-dessus de nous, les profs, sans la collégialité qui est l'essence même de notre niveau d'éducation supérieure⁷. De plus, les thèmes et les angles d'analyse mis de l'avant lors de cette consultation reprenaient en grande partie le travail produit par le comité de réflexion sur la réussite de la Fédération des cégeps. D'ailleurs, plusieurs enjeux et pistes d'action soulevés dans le rapport de la Fédération des cégeps se retrouvent presque intégralement dans le PARES. Jamais les constats de ce rapport ne sont remis en question. Pourtant, il aurait été très facile de contester plusieurs des analyses de la Fédération. Ainsi, le PARES se déploie sur la base d'un état de la situation manquant de nuances et présentant un diagnostic imprécis, voire erroné. Bien entendu, si le diagnostic est mauvais, les stratégies qui seront mises en œuvre risquent de l'être également.

Pourtant, quoique large, la définition de la réussite retenue pour guider les travaux du MES aurait sans doute pu susciter l'adhésion du corps professoral : « [...] l'acquisition et l'intégration par l'étudiant ou l'étudiante de connaissances et de compétences en lien avec une formation de haut niveau s'inscrivant dans son projet personnel et contribuant tout à la fois à son développement sur les plans professionnel, artistique, scientifique, culturel, civique et personnel⁸. »

Mais voilà : le reste du document ne rend pas justice à cette définition. Bien que tout au long du Plan, il soit question d'accessibilité et de persévérance, c'est la conclusion de la mise en contexte du PARES qui exprime le mieux le ton du document : « Ultimement, le Plan d'action vise à améliorer le niveau de scolarité de la population québécoise. L'augmentation du nombre de diplômées et diplômés dans tous les domaines d'études contribuera assurément à atténuer la rareté de main-d'œuvre qui touche l'ensemble des secteurs d'activité sociale et économique du Québec⁹. »

La conception de la réussite qui sous-tend le PARES instrumentalise l'éducation en la mettant avant tout au service des besoins

⁵ *Ibid.*, p. 32.

⁶ Cette marchandisation de l'éducation ne date pas d'hier. Alors que le Rapport Parent était fondé sur un équilibre entre humanisme et utilitarisme, le comité École et société de la FNÉEQ expliquait en 2018 que l'on assistait depuis quelque temps à un dérèglement du rapport de force en faveur d'un utilitarisme marchand tendant à « industrialiser » l'enseignement supérieur : « les institutions d'enseignement supérieur sont de plus en plus influencées par des intérêts externes (assurance-qualité, CEEC, membres des CA provenant du milieu des affaires, etc.) et tendent à se comporter comme des entreprises. » COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ DE LA FNÉEQ, *Spécial EGES*, printemps 2018, p. 32, https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Printemps-2018-Publication-special-EGES_FNÉEQ.pdf, consulté le 24 novembre 2022.

⁷ Dans son mémoire présenté dans le cadre du Chantier sur la réussite en enseignement supérieur (2021), la FNÉEQ évoque cette disparité dans le traitement des partenaires de l'enseignement supérieur : « alors que notre fédération syndicale, qui représente 30 000 enseignantes et enseignants dans les cégeps et les universités, était limitée à la présence d'une seule personne par jour, nous avons constaté que les directions d'établissement ainsi que les organisations étudiantes assistaient pour leur part en grand nombre aux discussions dans les sous-groupes. Nous sommes en droit de nous demander s'il s'agit d'une réelle consultation des différents groupes qui œuvrent dans le milieu. » FNÉEQ-CSN, *Mémoire de la FNÉEQ-CSN dans le cadre du Chantier sur la réussite en enseignement supérieur*, 2021, p. 1, https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2021-02-23_Memoire-sur-la-reussite_MES_FINAL.pdf, consulté le 24 novembre 2022.

⁸ CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, *Rapport sur l'état et les besoins de l'éducation 2008-2010 : conjuguer équité et performance en éducation, un défi de société*, Québec, Gouvernement du Québec, 2010, p. 61, <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/2010-11-conjuguer-equite-et-performance-en-education-un-defi-de-societe-rapport-2008-2010-etat-et-besoins.pdf>, consulté le 24 novembre 2022.

⁹ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, Québec, Gouvernement du Québec, 2021, p. 11, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-supérieur/plan-action_reussite-ens-sup.pdf, consulté le 24 novembre 2022.

du marché, ce qui dénie la valeur intrinsèque d'une éducation complète. Comme le formule de façon imagée le Comité École et société de la FNEEQ en reprenant l'expression de la politologue Diane Lamoureux, cette vision « [...] tend à produire des «cerveaux-d'œuvre» correspondant aux besoins spécifiques des entreprises, plutôt que des personnes libres et entières, capables de participer à l'édification d'une société démocratique¹⁰ ».

Accessibilité et persévérance ou marchandisation de l'éducation?

Dans le PARES, la problématisation de l'accessibilité à l'enseignement supérieur renvoie, entre autres, au fait que « les étudiantes et étudiants considèrent les coûts des études trop élevés par rapport aux bénéfices attendus de même qu'à leur aversion pour l'endettement » et au manque d'information, spécialement sur « les possibilités de carrière et les débouchés sur le marché du travail, notamment dans les domaines touchés par un déficit de main-d'œuvre ».

Pour diminuer ces obstacles, le Plan propose de « démystifier les programmes d'aide financière étudiante (AFE) et, plus largement, l'endettement étudiant ». Pourtant, si les frais de scolarité trop élevés semblent freiner l'accès des étudiant.es aux cycles supérieurs, ne serait-il pas plus logique de les réduire, voire de les abolir complètement? La FNEEQ, elle, va dans ce sens : « Pour accroître l'accessibilité, pour sortir de la reproduction sociale des inégalités et pour contrer l'endettement étudiant, il faut lutter contre les contraintes d'ordre économique dans une perspective de gratuité scolaire et de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur¹¹. » Le PARES ne mentionne pas ces pistes de solution. Il préconise plutôt de « promouvoir les programmes d'études collégiales et les programmes d'études universitaires qui conduisent à l'exercice de professions en demande sur le marché du travail et de professions d'avenir » ou encore de « faire connaître les programmes conduisant à une attestation d'études collégiales (AEC)¹² ».

C'est sans doute dans cet esprit que le MES a choisi de présenter son programme de bourses Perspective Québec lors du lancement de l'Opération main-d'œuvre le 30 novembre 2021, moins de trois mois après le dévoilement du PARES. Ces bourses « visent à augmenter le nombre de personnes qualifiées dans des services publics essentiels ou dans des domaines stratégiques pour l'économie où il y a une rareté de main-d'œuvre¹³ » et sont offertes aux étudiant.es admissibles depuis l'automne 2022.

Plusieurs programmes en perte de vitesse, ici même à Montmorency, dénoncent les bourses Perspective Québec, qui attirent les futur.es étudiant.es dans des programmes qui conduisent à « l'exercice de professions en demande sur le marché du travail¹⁴ ». Pourquoi la réussite des étudiant.es inscrit.es dans un programme en demande doit-elle être privilégiée? En outre, même s'il admet que peu d'études rigoureuses ont mesuré l'impact des stages sur la réussite, le PARES recommande ceux-ci. Il s'appuie pour ce faire sur certaines études qui ont mis en lumière les effets positifs des stages sur des variables comme le niveau de satisfaction des étudiant.es, ce qui lui permet de parler quelque peu abusivement d'une corrélation positive entre les stages et la persévérance. Pourquoi, sinon pour créer de la main-d'œuvre bon marché? Ne vaudrait-il pas mieux, au contraire, afin d'améliorer la condition financière des étudiant.es, favoriser des mesures comme la rémunération des stages? En 2018, la FNEEQ recommandait au ministère la mise en place d'un chantier pour se pencher sur les conditions de stages afin d'accroître l'accessibilité et de démocratiser l'enseignement supérieur : « Malgré le programme d'aide financière, la grande majorité des étudiantes et des étudiants sont dans l'obligation de travailler pendant leurs études, qu'ils soient bénéficiaires ou non d'une bourse ou d'un prêt. L'équilibre études-travail est pour le moins difficile et la situation se complique davantage lorsque les étudiantes et les étudiants doivent effectuer des stages¹⁵. » Force est de constater que le ministère est resté sourd à ces réflexions...

Les chantiers du MES

Dans le déploiement du PARES, deux groupes de travail ont été mis sur pied pour réfléchir à des enjeux précis, soit la maîtrise du français écrit et les « cours écueils ». Ces « préoccupations », peut-on lire dans le PARES, ont été soulevés par « certains

¹⁰ COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ DE LA FNEEQ, *Spécial EGES*, op. cit., p. 23.

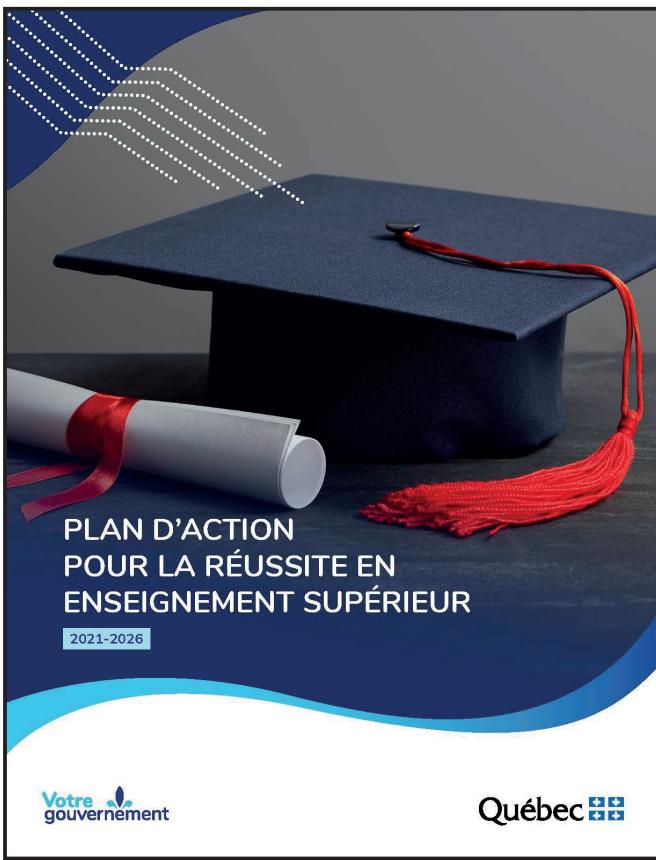
¹¹ FNEEQ-CSN, *Mémoire de la FNEEQ-CSN dans le cadre du Chantier sur la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 6.

¹² MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 41.

¹³ QUÉBEC, « Programmes admissibles », Bourses Perspective Québec, 2022, <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-perspective/programmes-admissibles>, consulté le 24 novembre 2022.

¹⁴ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 60.

¹⁵ ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Pour des solutions concrètes en enseignement supérieur*, 2018, p. 2, https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Rapport-du-collectif_EGES-5-mai-2018_final.pdf, consulté le 24 novembre 2022.



Ministère de l'enseignement supérieur

acteurs du réseau collégial¹⁶ ». Lesquels? Le PARES ne le spécifie pas, ni ne fournit de statistiques permettant de déterminer si ces problèmes sont généralisés à la grandeur de la province ou non, ce qui donne l'impression qu'il y a péril en la demeure partout, même si, en réalité, la situation n'est pas toujours la même d'un cégep à l'autre.

C'est dans ce contexte que le premier groupe de travail, qui a démarré ses travaux à l'automne 2020, s'est consacré à l'enjeu de la maîtrise du français écrit. Le processus de sélection des personnes siégeant à ce comité reste obscur, et ce, malgré les questions répétées posées dans différentes instances par les représentant.es des professeur.es de littérature et de philosophie. C'est en effet sans consulter le corps professoral que le MES a choisi comme membres de ce groupe de travail Godeliva Debeurme, professeure retraitée de l'Université de Sherbrooke, MarieClaude Boivin, professeure à l'Université de Montréal, et Lison Chabot, directrice des études retraitée du Cégep Beauce-Appalaches. Ainsi, les réflexions entourant la maîtrise du français écrit au collégial ont été menées sans qu'aucun.e professeur.e qui enseigne actuellement dans une classe de cégep ne soit consulté.e!

C'est donc avec circonspection que les délégué.es du Comité des enseignantes et des enseignants de français ont attendu le dévoilement du rapport rendu en janvier 2022 par ce groupe de travail (ce qui dépassait d'ailleurs de quelques semaines les délais imposés au départ par le ministère). Or, leur patience est mise à rude épreuve puisque près d'un an plus tard, le contenu du rapport et ses recommandations n'ont toujours pas été diffusés. Les raisons pour lesquelles

le MES n'a pas encore rendu le rapport public ne sont pas très claires, et même une demande d'accès à l'information remplie en bonne et due forme s'est butée à un refus justifié par quelques articles de loi. Ce manque de transparence du MES ne fait qu'en-tretenir les rumeurs et la méfiance vis-à-vis du contenu de ce rapport qui a pour but « [d']améliorer les compétences langagières en français au collégial » et de « propos[er] des orientations en ce sens¹⁷ ». Cependant, n'y a-t-il pas lieu de se demander, avant de transformer les professeur.es de littérature en professeur.es de grammaire, si c'est vraiment le rôle des études collégiales de combler les lacunes dans des apprentissages qui commencent dès le primaire? Les études supérieures ne devraient pas servir à l'acquisition de compétences comme l'accord du participe passé, mais bien à l'approfondissement des connaissances littéraires, des capacités d'analyse, d'expression, d'argumentation, etc. Il va sans dire que les départements de Français et de littérature espèrent que les recommandations du groupe de travail tiendront compte de l'expertise spécifique des professeur.es de littérature et ne contribueront pas à dévaloriser davantage les cours de la séquence de la formation générale en français.

Le deuxième groupe de travail, quant à lui, a débuté ses travaux en août dernier, et se penche sur ce que le MES a dans un premier temps appelé les « cours écueils » pour ensuite se raviser et remplacer cette appellation, jugée trop péjorative pour susciter l'adhésion du corps professoral, par « cours défis ». Cette expression, qui ne veut pas dire grand-chose en elle-même, sert à désigner les cours de première session en français et en philosophie qui, selon le PARES, sont des obstacles trop difficiles à franchir pour les étudiant.es qui arrivent du secondaire. Le PARES n'explique toutefois pas pourquoi il ne cible que des cours de la Formation générale et pas l'ensemble des cours offerts en première session dans les programmes techniques ou préuniversitaires; c'est donc sur cette prémissse discutable que reposeront les travaux du deuxième groupe de travail, scindé en deux sous-groupes disciplinaires. Au moment de mettre ceux-ci sur pied, il a été entendu avec les professeur.es siégeant au Comité des enseignantes et des enseignants de français (CEE-FLE) et au Comité des enseignantes et des enseignants de philosophie (CEE-P) que les profs devraient y être majoritaires. Ainsi, chaque sous-groupe est constitué de trois professeur.es, d'un.e conseiller.e pédagogique et d'un.e professionnel.le du MES. Le CEE-FLE et le CEE-P ont réussi à suggérer quelques critères de sélection au MES, ce qui leur a donné une certaine emprise sur le processus d'appel de candidatures, mais aucun.e professeur.e n'a été consulté.e sur le choix final des personnes désignées pour composer ce groupe de travail.

¹⁶ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 62.

¹⁷ *Idem*.

Ces gens sont donc à pied d'œuvre depuis la rentrée d'automne pour formuler des recommandations en vue d'améliorer la réussite des « cours défis ». Une entente de confidentialité les empêche de diffuser les avancées de leurs travaux, mais une de leur démarche consiste vraisemblablement à faire l'inventaire des pratiques déjà en place dans les cégeps de la province puisqu'une consultation a été lancée au milieu du mois d'octobre pour connaître les stratégies déployées au cours des dernières années dans les départements de français et de philosophie afin de soutenir les étudiant.es dans le passage du secondaire au collégial. Cette recension, qui doit être réalisée par les coordinations départementales avant le 2 décembre, brossera certes un portrait intéressant de la situation actuelle dans le réseau, mais rien n'indique que l'ensemble du corps professoral y aura accès une fois la collecte de données terminée. Ne reste plus qu'à espérer que le rapport du groupe de travail ne s'ingérera pas dans l'autonomie professionnelle des professeur.es et s'inspirera plutôt des meilleures pratiques présentes dans le milieu pour formuler des recommandations qui ne resteront pas sur une tablette pendant des mois avant d'être partagées dans le réseau.

Virtuel veut-il dire inclusif?

Alors que le 24 janvier dernier, la session d'hiver débutait en mode hybride une fois de plus, le MES publiait son Cadre de référence sur la santé mentale étudiante. Ce document vient établir un ensemble de « bonnes pratiques » en lien avec les objectifs poursuivis par le Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (PASME) 2021-2026 qui « vise à soutenir les réseaux de l'enseignement collégial public, de l'enseignement collégial privé subventionné et de l'enseignement universitaire dans la mise en œuvre de pratiques et de mesures favorisant le bien-être et le développement d'une santé mentale florissante chez les membres de la population étudiante¹⁸ » et propose des mesures complémentaires à celles du PARES.

Dans le mémoire de la FNNEQ CSN produit dans le cadre du Chantier sur la réussite en enseignement supérieur (2021), on apprend que la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) voudrait imposer la conception universelle de l'apprentissage (CUA) – maintenant inscrite dans le Plan stratégique 2021-2026 du Collège – et que la Fédération des cégeps préconise « les pratiques d'enseignement à impact élevé¹⁹ ».

Le Cadre de référence sur la santé mentale étudiante définit quant à lui la pédagogie inclusive en affirmant qu'elle est « composée d'un ensemble de pratiques pédagogiques dites exemplaires », par exemple « prévoir différentes options d'évaluations » ou « diversifier ses stratégies d'enseignement²⁰ ».

Mais il va plus loin... Alors que le PARES brillait déjà par son manque de nuances et s'appuyait sur des analyses parfois contestables, il en va malheureusement de même avec le Cadre de référence sur la santé mentale étudiante, qui affirme que les cours en format hybride et à distance, « appelle[s] à demeurer, sont également adapt[és] aux pratiques pédagogiques inclusives²¹ », et ce, sans même préciser d'où vient cette information. Pourtant, tout au long du document, on réfère à de la littérature scientifique, mais il semble qu'il n'ait pas été jugé pertinent de le faire pour soutenir une telle nouvelle!

Le développement professionnel au détriment de la liberté pédagogique

Avec le PASME et le PARES, le MES invite les enseignantes et les enseignants à se perfectionner, notamment pour « rehausser [leurs] compétences numériques²² », « déployer des approches inclusives, des pratiques d'évaluation formative, des méthodes d'apprentissage actif et des stratégies d'encadrement efficaces²³ » et « mettre en place des mesures novatrices [...] pour favoriser la réussite de toutes les étudiantes et tous les étudiants²⁴ ».

Personne ne s'opposera au perfectionnement, mais encore faut-il que les conditions s'y prêtent, notamment le temps. Or, toutes et tous s'entendent pour reconnaître que la charge de travail des profs s'est accrue considérablement au fil des années. Dans bien des cas, le personnel enseignant n'a tout simplement pas la possibilité de mettre en œuvre certaines méthodes pédagogiques

¹⁸ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur*, Québec, Gouvernement du Québec, 2021, p. 9, <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/PASME.pdf>, consulté le 24 novembre 2022.

¹⁹ FNNEQ-CSN, *Mémoire de la FNNEQ-CSN dans le cadre du Chantier sur la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 17.

²⁰ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Cadre de référence sur la santé mentale étudiante*, Québec, Gouvernement du Québec, 2022, p. 19-20, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/PASME_cadre-reference.pdf, consulté le 24 novembre 2022.

²¹ *Ibid.*, 19.

²² MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 56.

²³ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur*, op. cit., p. 39.

²⁴ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 56.

qu'il juge profitables, en raison d'un trop grand nombre d'étudiant.es dans les classes. Pour les mêmes raisons, il devient de plus en plus difficile d'être bien au fait des « caractéristiques » des personnes qui composent nos classes et de leurs « besoins ». Le fait que le nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap (EESH) a augmenté de 3642% en 10 ans²⁵ sans que cela soit accompagné de ressources pérennes ne fait qu'accentuer le problème.

Le PARES nous propose bien des idées pour « répondre aux besoins de plus en plus variés » de la communauté étudiante dans nos collèges dans une « perspective globale et inclusive », mais n'offre qu'une enveloppe budgétaire sur cinq ans qui, déjà l'année prochaine, diminuera de moitié et encore du quart les deux dernières années, ce qui permet difficilement de « mettre en place des mesures novatrices » à long terme²⁶. Et qu'en est-il des initiatives déjà implantées, qui ont fait leurs preuves et pour lesquelles les ressources financières ne sont pas toujours disponibles de session en session?

Ces considérations nous amènent à nous poser une question simple : et si la réussite passait « d'abord et avant tout par des conditions d'enseignement permettant de bien encadrer et de bien évaluer les étudiantes et les étudiants²⁷ »? « Or, bien encadrer et bien évaluer nécessite du temps, lequel fait actuellement cruellement défaut aux enseignantes et enseignants, qui doivent composer avec des classes surchargées et des tâches administratives chronophages. Une excellente façon de régler ce problème de temps serait d'améliorer significativement le financement des activités d'enseignement dans les établissements collégiaux et universitaires²⁸. » Malheureusement, il semble que le MES n'y ait pas pensé²⁹!

Notons, finalement, que les libertés académique et pédagogique sont des principes constitutifs de l'enseignement supérieur et que certaines mesures proposées dans le PARES s'y opposent. C'est le cas, par exemple, lorsqu'on préconise fortement certaines approches pédagogiques.

Conclusion

Les enseignantes et les enseignants jouent un rôle central dans la réussite éducative. Pourtant, on les consulte peu, sinon pas du tout, lorsque l'on aborde la réussite. Or leur contribution est indispensable si on veut que le système d'éducation québécois puisse aspirer à l'équilibre entre humanisme et utilitarisme. Cette recherche d'équilibre nous semble donc être la voie à suivre pour faire de la mise en œuvre du PARES à Montmorency une réussite. Et elle ne peut pas se faire sans nous. C'est pour cette raison que le 19 janvier dernier, l'assemblé générale du SEECM « [a] exig[é] que le PARES et son application fassent l'objet d'un comité institutionnel auquel siégeront des représentants du SEECM³⁰ » et que, le 23 mars suivant, lors d'une séance de la Commission des études, « un consensus [a été] dégagé sur la nécessité de déterminer le lieu où auront lieu les discussions pour la mise en œuvre de cet important chantier au Collège³¹ ».³²

Et si, ensemble, on allait plus loin? Si l'ensemble des actrices et des acteurs de l'éducation à Montmorency se mobilisaient pour défendre la qualité de l'enseignement contre les mécanismes d'assurance qualité et pour renverser le modèle délétère de la marchandisation de l'éducation? Si on traçait le chemin vers la réaffirmation d'une conception humaniste de l'éducation, pour en faire un bien commun, d'abord chez nous, puis un exemple pour le reste du Québec?

²⁵ « Entre 2012-2013 et 2019-2020, le nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap dans le réseau collégial est passé de 8 018 à 21 983, soit une hausse d'environ 174 %. Cette tendance est similaire à celle du nombre d'EHDA intégrés à une classe ordinaire du primaire-secondaire dans le réseau privé (185 %) pour cette même période. En revanche, lorsqu'on observe cette tendance sur 10 ans, les chiffres passent de 563 en 2010-2011 à 21 072 en 2020-2021, soit une augmentation d'environ 3642 %! » COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ DE LA FNÉEQ, *Augmentation du nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap, diversification des profils étudiants et impacts sur la tâche enseignante*, 2022, p. 10-11, https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2022-04-21_-Impact-EESH_ta%CC%82che-enseignante.pdf, consulté le 24 novembre 2022.

²⁶ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 56.

²⁷ FNÉEQ-CSN, *Mémoire de la FNÉEQ-CSN dans le cadre du Chantier sur la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 17.

²⁸ *Idem*.

²⁹ Le PARES privilégie « les équipes multidisciplinaires » au collégial pour « mieux outiller le corps enseignant », mais à l'université, il propose un « ajout de ressources professorales » pour « améliorer l'encadrement des étudiant.es ». Pourquoi ne pas souhaiter mieux encadrer et accompagner les étudiant.es en investissant directement dans les classes aussi au cégep? Voir MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 58.

³⁰ Voir le procès-verbal de l'assemblée générale du 19 janvier 2022.

³¹ Voir le procès-verbal de la Commission des études du 23 mars 2022.

³² D'ailleurs, afin d'assurer une mise en œuvre optimale du PARES, le MES préconise notamment comme facteurs de succès « la collaboration et la concertation » entre les différents acteurs des communautés collégiales et « le partage de l'expertise ». Voir MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur*, op. cit., p. 36.

des moments vécus chaque jour !







Du bon bord

Du bord des
travailleuses et
des travailleurs

L'Informato, c'est vous!

Le comité d'information attend vos articles en tout genre. Vous pouvez soumettre des textes d'opinion, des anecdotes et tranches de vie collégiale, des critiques de films ou de livres, des couvertures d'événements, des informations, des questions, des caricatures, etc.

Il suffit de nous envoyer le tout par courrier électronique à syndens@cmontmorency.qc.ca. Les opinions exprimées n'engagent que leur auteur-e. Les images où aucun crédit n'est mentionné sont libres de droits.

Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep Montmorency, 475, boulevard de l'Avenir, Laval, Québec, H7N 5H9

Local : B1389 Tél : 450-975-6268 ou 450-668-1344, syndens@cmontmorency.qc.ca

COMITÉ D'INFORMATION Pierre-David Gendron-Bouchard **RESPONSABLE** Dany Thibault **RÉVISION** Les membres du comité d'information et le comité exécutif.

INFOGRAPHIE Fabrice Masson-Goulet, Dany Thibault et Tommy Girouard-Belhumeur.



Imprimé par des employés-es syndiqués-es de la Confédération des syndicats nationaux,
« parce que la sous-traitance, c'est mal ! » — Le comité information