

- 3** **Vie locale:** Entrevue avec Jean-Yves Sylvestre
- 8** **Quiz!** Testez vos connaissances sur les chargé-e-s de cours

- 9** **Société:** Lutter contre le racisme

SOCIÉTÉ

Unis contre la haine et le racisme

Par THOMAS DUSSERT
Enseignant en philosophie et secrétaire au SPECA



Le 5 octobre dernier, l'assemblée adoptait à l'unanimité une résolution dénonçant les idées racistes, islamophobes et xénophobes (voir encadré en p. 9). Cette résolution faisait suite à celle du Conseil central du Montréal métropolitain (voir p. 11), ainsi qu'aux sorties publiques des présidents de la FTQ et de la CSN lors desquelles ils dénoncèrent la montée des discours d'extrême droite.

Mais qu'entend-on au juste par la « montée de l'extrême droite » ? Tout d'abord, il s'agit d'un mouvement qui dépasse largement les frontières du Québec : en Europe¹, depuis 2014, l'extrême droite est passée au second tour des élections présidentielles en France et en Autriche, et elle est arrivée en deuxième ou en troisième place aux législatives en Allemagne, aux Pays-Bas, en Bulgarie, en Autriche, en Suède et en Hongrie. Il existe aussi une multitude de partis politiques ayant fait élire des députés en France, en Italie, en Slovaquie, en Grèce et en Belgique. Et c'est sans parler de la victoire du Brexit, qui s'est faite sur un fond de démagogie identitaire et parfois xénophobe. Au sud de notre frontière, le mouvement Black Lives Matter met en valeur depuis 2013 le racisme systémique auquel sont confrontés les Noirs aux États-Unis. Plus récemment, les *white nationalists* et autres héritiers du ségrégationnisme américain ont trouvé en la personne de Donald Trump un allié improbable mais étonnamment populaire. Sa victoire électorale a contribué à libérer la parole raciste, homophobe, anti-syndicale et réactionnaire. Cela a conduit aux tristes événements de Charlottesville, mais aussi à de beaux mouvements de solidarité, comme celui des joueurs de la NFL qui protestent contre les violences policières à l'endroit des Noirs. Au Québec² comme dans le reste du Canada³, il existe une multitude de groupuscules d'extrême droite, comprenant autant des groupes paramilitaires (les Three Percenters, les Soldats d'Odin) que des mouvements citoyens islamophobes, anti-immigration et identitaires (Pégida, Atalante, la Meute, Storm Alliance, la Fédération des Québécois de souche, etc.). Certains de ces groupes existent depuis longtemps alors que d'autres viennent de faire leur apparition, mais c'est seulement récemment qu'ils ont fait l'objet d'une attention médiatique soutenue, et que leur discours a semblé trouver écho dans le public, notamment à l'occasion de manifestations contre l'arrivée de réfugiés en provenance des États-Unis.

Si ces groupes militants demeurent assez marginaux, c'est qu'ils ne constituent que la partie visible du phénomène. Ils nous informent tout de même assez bien de la prise qu'ont, dans le public, les idées d'extrême droite : l'intolérance et la peur de l'autre, le repli identitaire, une conception « organique » de l'unité du peuple qui serait menacée par l'apport migratoire. Ces idées sont d'autant plus difficiles à identifier et à combattre dans une perspective progressiste qu'elles

s'allient souvent à une critique du libéralisme économique et des inégalités sociales qui sont aussi le fonds de commerce de la gauche. Ainsi, par exemple, le programme du Front National français mélange des mesures socialistes (investissements dans les services publics, fiscalité progressive) et antisociales (exclusion des étrangers, recul des droits des minorités).

Or s'il y a une leçon à tirer de ce mouvement récent de montée de l'extrême droite – ainsi que de l'histoire du XX^e siècle, depuis l'antisémitisme des années 30 jusqu'au mouvement des droits civiques des années 60 – c'est que les idées d'extrême droite survivent aux groupes qui les portent, qu'elles prennent des formes diverses selon le lieu et l'époque, qu'elles se propagent à travers les frontières et les océans, et que leur banalisation est toujours un mauvais présage pour nos libertés civiques. Aucun des candidats d'extrême droite en Europe ne ressemble à l'image du hooligan néo-nazi correspondant à notre stéréotype de l'extrémisme : ce sont des gens d'apparence respectable qui rejettent le stigmate de la radicalité. Mais leurs idées, elles, sont lourdes de violence institutionnelle, porteuses de haine et annonciatrices de politiques antisociales et liberticides.

C'est pourquoi les organisations syndicales se dressent contre l'extrême droite : parce que les valeurs qu'elle porte sont incompatibles avec celles de justice sociale et de solidarité qui définissent le mouvement syndical, mais aussi parce que l'exclusion (des étrangers, des homosexuels, des transgenres, etc.) passe en premier lieu par la précarité économique et sociale, et nous renvoie donc à l'importance de poursuivre les luttes pour l'amélioration des conditions de travail de tous (voir encadré en p. 11).

Enfin, cet enjeu nous rejoint de façon encore plus particulière puisque nous œuvrons, au quotidien, dans un cégep multiethnique où se côtoient de jeunes Québécois qui, malgré des origines diverses, ont en commun de constituer l'avenir de notre société. Dans l'entrevue qu'il nous donne et qui est présentée dans nos pages, Jean-Yves Sylvestre nous rappelle l'importance du dialogue et du questionnement réflexif sur nos pratiques, afin que les barrières laissent place à des ponts permettant de nous lier aux autres et de les reconnaître comme égaux malgré leurs différences. ■

Sorties publiques des présidents de la FTQ et de la CSN:

<https://ftq.qc.ca/lettre-concernant-lutte-contre-racisme/>

<https://www.csn.qc.ca/actualites/la-peur-de-lautre/>

¹ http://www.lepoint.fr/monde/panorama-des-mouvements-d-extreme-droite-en-europe-25-09-2017-2159698_24.php

² <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1057836/mouvance-xtreme-droite-portrait-quebec-meute>

³ <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1058052/extreme-droite-bien-presente-dans-le-reste-du-canada>

VIE LOCALE

Un pont entre des réalités diverses

ENTREVUE AVEC JEAN-YVES SYLVESTRE

Propos recueillis par CHRISTIAN GOYETTE
Enseignant en sociologie et directeur au SPECA

Lors de la journée pédagogique du 19 janvier dernier, Jean-Yves Sylvestre, technicien en travail social au Collège Ahuntsic depuis 2006, est venu nous parler de la réalité vécue par les étudiants que nous côtoyons au quotidien. Plusieurs ont trouvé significative sa contribution à notre compréhension de ce que vivent nos étudiants. Nous avons eu envie de lui donner à nouveau la parole dans ces pages.



Jean-Yves Sylvestre (rangée du fond, à droite) entouré d'étudiant-e-s du comité Ahuntsic en couleurs.

Christian Goyette: Quel mandat t'a été confié quand, en 2006, tu t'es joint à l'équipe d'Ahuntsic?

Jean-Yves Sylvestre: À l'époque, Yves Fredette (alors directeur des affaires étudiantes) se rendait bien compte que le milieu changeait et, donc, j'ai d'abord été embauché à temps partiel parce que j'avais de l'expérience comme intervenant à l'école secondaire Joseph-François-Perrault. Au début, lorsque j'ai été engagé ici, il s'agissait d'accompagner en priorité les jeunes issus de l'immigration, de faire le pont entre eux et les différentes personnes qui travaillent au Collège, d'intervenir pour expliquer la réalité des uns et des autres et de favoriser l'intégration. Depuis 2008, je me suis installé au Collège à temps plein. À l'époque,

ce type d'approche était visionnaire. Maintenant, la plupart des cégeps de Montréal ont aussi des travailleurs sociaux comme moi.

CG: Si je comprends bien, ton rôle est d'intervenir spécifiquement avec les jeunes de communautés culturelles, ceux issus de l'immigration?

JYS: Oui et non. Je suis là pour toutes les étudiantes et tous les étudiants, mais c'est pour ce groupe plus ciblé que ma présence a le plus de sens. Moi, je sais que ce sont des Québécois mais, soyons francs, ce n'est pas comme ça qu'on les voit et qu'ils sont vus par les membres du personnel. Moi-même, on me demande: «Es-tu né ici?» On a l'impression que non, mais quand je parle de *Passe-Partout*, de *Samedi de rire*, ou quand je commence à chanter une toune des BB, alors là on se dit: «Ben coudonc, il connaît, il est d'ici.»

Ça nous dit que le premier regard qui est posé sur soi, lorsqu'on est différent, c'est ça : il doit venir d'ailleurs. Or, quand on observe les statistiques sur les admissions, on voit que sur 7658 étudiants, il y en a 5622 qui sont nés ici⁴. Ça nous dit que nos jeunes sont Québécois, mais certains portent plusieurs cultures et valeurs. Ça m'attriste que le premier réflexe soit de les percevoir d'abord comme venant d'ailleurs. Pourquoi? Parce que si on les percevait comme des jeunes Québécois, je pense qu'on les approcherait d'une façon différente. D'emblée, ils sont considérés comme autres et simplement les percevoir ainsi, c'est exclure. En même temps, une personne est plusieurs choses à la fois et porte plusieurs valeurs. On peut être ensemble sans être tout à fait identiques, sans nier la différence de l'autre. Tu comprends ce que je veux dire?

CG: Très bien, oui. Je fais parfois un exercice en début de session. Je demande aux étudiants de se présenter en disant d'où ils viennent, et je débute en disant que je viens d'un petit village de la Montérégie. Alors, il y en a plusieurs qui vont dire qu'ils viennent de Blainville, de Laval, d'un quartier ou un autre de Montréal, mais presque systématiquement, les jeunes issus de l'immigration vont dire: je suis Haïtienne, je suis Algérien, et ainsi de suite. Quand ensuite je leur demande s'ils sont Québécois, ils me disent «Oui, bien sûr!», et la plupart sont d'ailleurs nés ici. Mais ils ont clairement intégré qu'ils doivent se présenter comme ça.

JYS: Quand il m'a engagé, Yves Fredette m'a dit: «C'est triste à dire, mais on les perçoit ainsi, différents, et pas complètement Québécois. Tu dois t'assurer d'être ce pont-là, d'être la bouche et l'oreille de ces étudiants.» Plusieurs pensent que je suis là exclusivement pour les jeunes Noirs, ce qui est faux. Souvent, on me dit qu'il y a beaucoup de jeunes issus de communautés noires autour de moi et qu'«on se sent intimidés quand on vient à ton bureau». Mais ce sont des jeunes du Collège! Ce sont des jeunes Québécois! Leurs parents viennent de différents pays du monde, d'accord, mais eux ils ont la fibre québécoise: ils écoutent du Marie-Mai, du Éric Lapointe, et comme les autres jeunes Québécois, des groupes américains.

CG: Irais-tu jusqu'à dire qu'il y a, au Collège, certaines formes de discrimination?

JYS: Oui et non. La définition même de la discrimination est qu'on traite différemment un jeune à cause de son ethnie, de sa religion ou d'autres signes distinctifs, ce qui est interdit par la Charte québécoise des droits de la personne. Il faut se questionner et non accuser, mais chacun de nous doit se demander s'il traite différemment un jeune à cause de ces caractéristiques. Si je parle à un étudiant noir qui était absent et que d'emblée je considère qu'il me ment, est-ce que ce n'est pas discriminer? Si je ne vois que le voile d'une jeune musulmane, est-ce que je discrimine? Chacun doit se poser la question.

Ensuite, je crois qu'il y a des problèmes de contact. Je ne crois pas que les gens aient de mauvaises intentions, car c'est dans la méconnaissance de l'autre que l'on peut dire des choses blessantes. Il y a des faux pas. Je pense que la majorité des gens croit qu'on peut avancer, que les choses ont changé, qu'il faut apprendre à accepter l'autre tel qu'il est. Maintenant, la question est: comment on fait?

Sur le terrain, je vois que les choses pourraient mieux se faire. La crainte que l'on peut avoir de ces jeunes ne devrait pas exister. Ce sont des jeunes du Québec, et qui auront un jour à prendre la relève de nos institutions. Si on n'a pas confiance en eux maintenant, on est en danger. Vois-tu, encore aujourd'hui, des étudiants sentent qu'il y a une barrière entre eux, ce qu'ils sont avec leurs différences, et le prof qui normalement devrait passer par-dessus ces différences pour faire ce qu'il sait mieux faire: transmettre des connaissances, introduire de nouvelles idées, et le faire dans une optique de vivre ensemble. C'est pour ça que je lutte, pour qu'on vive ensemble, dans un Québec pluriethnique, où on peut ensemble arriver à une meilleure intégration.

CG: Quels obstacles spécifiques se posent à ces étudiants, dans leur parcours collégial?

JYS: Il y en a plusieurs. Pour te le montrer, je vais te raconter un peu mon histoire. Moi, le Cégep Maisonneuve est venu me chercher parce que je jouais au basket, et je me débrouillais très bien. Mais quand je suis arrivé là, j'ai eu un choc, un réel choc. Là, Jean-Yves Sylvestre vivait le premier choc culturel de sa vie. J'étais le seul Noir de ma classe. Du primaire jusqu'au secondaire, on était à 95% Haïtiens dans mes classes. Et là, j'arrive: je regarde la classe, le prof me regarde, la classe me regarde. Oh, ça ne marchera pas là, je l'ai tout de suite senti, parce que ça se sent ça. T'es différent. On te regarde d'une certaine façon. On t'observe. Et j'ai lâché. On avait même pas besoin de

⁴ SOURCE: Système d'information sur les programmes et le cheminement scolaire (SIPECS), Collège Ahuntsic, Édition Collège, Automne 2016, p.44-46.

me le dire, juste le regard me disait tout: t'as pas ta place là, le grand. On parle d'il y a plus de 20 ans, les années 90. Pourtant, tu peux me dire aujourd'hui: Jean-Yves, t'aurais pu t'asseoir, apprendre à connaître les autres. Mais toi, Christian, tu peux imaginer la situation suivante: c'est toi le jeune de 17 ans qui entre dans une classe: tous les étudiants sont Noirs, et le prof aussi. Vas-tu aller t'asseoir dans le coin, ou est-ce que tu vas y penser à deux fois, hein?

CG: À 17 ans, je ne sais pas... mais, à bien y penser, j'ai vécu quelque chose de semblable, sauf que pour moi c'était la barrière entre anglophones et francophones qui me rendait inconfortable.

JYS: Tu vois! En plus, quand je travaille avec ces étudiants-là, je sais que les parents de plusieurs d'entre eux ne connaissent pas le système collégial – comme ma mère ne le connaissait pas. N'oublions pas que le Québec est un lieu spécifique où il y a un niveau collégial (qui existe peu ou pas ailleurs). On doit être conscient de ça, car on a tendance à penser qu'ils devraient savoir, qu'ils devraient connaître. Je suis désolé, ils ne le connaissent pas.

Et il faut dire autre chose: Pourquoi le parent immigrant vient ici, pourquoi est-ce qu'il abandonne qui il est, son statut, pour venir ici? Vous pensez réellement que c'est pour l'argent? Quand les perspectives d'avenir sont bloquées dans le pays d'origine, il sacrifie sa vie pour donner celle-ci à son enfant. Le parent a donc une grande attente: l'enfant doit réussir même si lui, le parent, n'a que l'équivalent d'un secondaire trois. Pour le parent, l'échec n'est pas envisageable.

CG: Donc le parcours migratoire de la famille a un impact sur leur vie scolaire?

JYS: Oui. À la maison, la plupart de ces jeunes doivent se conformer aux normes et valeurs de leur société d'origine, car papa et maman tiennent à ce qu'ils soient « bien élevés », conformes à ce qui est demandé dans le pays d'origine, plus traditionnel. Mais d'autre part ils sont soumis aux influences et valeurs de la société québécoise. On parle souvent de l'égalité entre les hommes et les femmes, mais on note moins souvent les tendances à l'individualisme et la valorisation de l'autonomie des jeunes. Une difficulté est que certains parents ont la perception qu'ils vont pouvoir poursuivre un encadrement strict de l'éducation de leurs enfants.



Jean-Yves Sylvestre avec un autre groupe d'étudiant-e-s du comité Ahuntsic en couleurs.

Et c'est surtout avec le cégep que le cordon ombilical est coupé, alors que dans beaucoup d'autres pays, ce n'est pas le cas. Là-bas, le parent reste le pourvoyeur, celui qui paie les études, et ça lui donne un droit de regard, de décider. Ici, il paie aussi, mais n'a pas un mot à dire. Ça, pour un parent immigrant, ça peut être déboussolant. Ici, tu peux devenir autre chose que ce que ton parent veut. Ici, la norme c'est que l'enfant devienne indépendant et maître de lui-même. Ce n'est pas partout comme ça.

D'autre part, on peut faire un lien avec la tendance à se tourner vers des membres de la communauté pour leur demander des conseils. J'entends souvent des gens dire: « Ils ne viennent pas consulter, ils préfèrent se consulter entre eux. » Ça, c'est quelque chose que l'on fait parce qu'on ne se sent pas à l'aise, qu'on a peur de demander, on a peur de déranger. Donc mon combat, c'est d'essayer de rejeter les stéréotypes, de leur faire réaliser qu'on a besoin d'eux et qu'ils ont leur place. Ça c'est mon combat!

CG: Que dire de leurs aspirations scolaires à eux, ces jeunes, en dehors des attentes des parents. Sont-ils motivés?

JYS: Sur les 1000 employés du Collège, combien de personnes issues de communautés travaillent ici? Combien de modèles de réussite leur offre-t-on? Pas tant que ça, hein? Bien sûr, si on leur demande, ils vont tous dire qu'ils veulent réussir, avoir un job intéressant et épanouissant. Mais est-ce une attente vraiment réaliste? Quand j'étais jeune, j'ai commencé à faire du trouble quand j'ai constaté que le frère d'un de mes amis, qui avait terminé son baccalauréat, était au chômage. Comment ça il n'a pas de travail? On l'engage pas. OK, alors ça sert à quoi d'aller à l'école, si je fais plus d'argent que lui en faisant mes petits trafics dans la rue? Est-ce qu'on veut vraiment offrir une possibilité d'avenir à ces jeunes? Ces jeunes sont au courant de ça, de ces difficultés-là. Ils sont conscients qu'ils ne seront pas traités de façon complètement égale, même s'ils sont Québécois d'un point de vue civique. Ils l'ont vécu et leur entourage aussi. Au Collège, mon boulot, c'est souvent de dire aux étudiants d'aller voir leurs profs. De surmonter leurs appréhensions et d'y aller. Parfois, ceci dit, ils voient bien qu'ils sont reçus de façon inégale, pas écoutés de la même façon que les autres. Tu sais, y'en a pour qui la discrimination, ça les motive, qui carburent à la limite à l'insulte. D'autres que ça ne fait qu'éteindre et, enfin, d'autres qui vont juste être frustrés. L'impact ne va pas être le même pour chacun.

En plus, ils ont souvent plusieurs chapeaux à porter: être étudiant mais aussi être quelqu'un qui donne un coup de main pour mettre du pain sur la table. Les parents immigrants vivent parfois des situations précaires, alors ils vont devoir les aider pour le loyer, les factures. Appuyer les parents qui se sont sacrifiés, qui ont perdu un statut, qui ont de la difficulté, qui vivent un stress et qui sont frustrés, car ce sont des gens fiers. Parfois, aussi, il y a un père ou une mère qui n'est plus là. Et le jeune qui est en partie responsable du départ doit réussir, il a des responsabilités.

CG: Que faire, alors, pour les aider?

JYS: D'une part, je dirais qu'il faudrait mieux les accompagner dans leur passage du secondaire au collégial, car ça peut être difficile. Par exemple, si on les rencontre, en présence des parents peut-être, pour leur dire: attention, il va y avoir de longues pauses entre les cours, mais c'est important de te présenter aussi à ton cours qui commence à 15 heures même si ça fait quatre heures que tu es en pause. Si on leur fait rencontrer leur API et qu'on leur montre que c'est important de se familiariser et de rencontrer les gens de la communauté collégiale.

D'autre part, mon travail se déploie sur des plans très différents, qui sont parfois peu ou pas visibles, mais qui ont des répercussions autant sur les jeunes que sur les enseignants. Je m'explique: à tous les jours, j'accompagne les jeunes dans toutes sortes de situations, autant dans leurs joies que dans leurs questionnements. Ils ont un lieu (mon bureau, l'agora) à eux et ils savent que je suis présent avec eux. Sur un autre plan, je réfère ces mêmes jeunes aux services appropriés, s'il y a lieu. Mais essentiellement, on a des comités (Ahuntsic en couleurs, ayant pour but de créer et de favoriser des activités socioculturelles et interculturelles avec et entre les étudiants du Collège), des activités (cabane à sucre, Halloween, Saint-Valentin, Jeudi des stars, semaine interculturelle, semaine contre la discrimination, etc.) et tout cela favorise le sentiment d'appartenance et la solidarité. Il ne faut jamais oublier qu'une réelle intégration passe d'abord et avant tout par un sentiment d'appartenance.

Ensuite, pour reprendre l'expression de ta collègue Anne Pétrin (enseignante en sociologie), je fais de « l'éducation aux perceptions ». En allant dans les classes de Techniques d'intervention en délinquance et de Techniques policières, j'essaie de conscientiser les futurs intervenants, ceux-là même qui vont travailler sur le terrain avec les jeunes des différentes ethnies. Parfois, pour certains d'entre eux, c'est la première fois qu'ils ont l'occasion d'entendre une personne noire parler de ce que signifie porter un stigmate (être Noir). Lorsque je fais des conférences dans des classes, nous avons l'occasion de passer de la théorie à la pratique. Mais pour ça, il faut que des enseignants m'accordent leur confiance, de la place et qu'on crée des collaborations. Avec tes collègues de sociologie, on travaille très fort à trouver des projets qui vont allumer, conscientiser et répondre aux besoins des étudiants et des techniques. Ce sont de belles réussites quand un futur policier se donne la peine de venir à mon bureau me dire qu'il a apprécié notre rencontre.

Finalement, j'essaie de répondre aux questions des enseignants lorsqu'il y en a. Le problème qui peut se présenter, la plupart du temps, c'est l'incompréhension

des valeurs entre les enseignants et le jeune. Le jeune porte sa culture et ses comportements sont en conséquence, alors que l'enseignant porte la responsabilité de gérer sa classe, là aussi avec des règles spécifiques. Si les gens se parlaient un peu plus, ce serait plus simple. Les enseignants abordent les étudiants avec leurs propres perceptions et, parfois, ça laisse peu de place à une vraie rencontre. Il faut se rappeler que ce sont des jeunes et ils n'y sont pour rien s'ils portent des différences. Il ne faut pas que ces différences soient des portes fermées pour eux.

CG: En conclusion, que dire?

JYS: J'espère simplement qu'on va s'apercevoir que ces jeunes-là représentent une richesse, et qu'il faut améliorer la relation. Il faut ouvrir un vrai dialogue, en espérant qu'on n'ait plus à la faire, un jour, cette fameuse discussion. Il est primordial de les voir comme des jeunes du Québec à part entière. J'espère contribuer à bâtir des ponts entre les étudiants et le personnel. Ça ne semble pas si compliqué, mais c'est moins évident qu'on ne le pense. ■

1^{ER} NOVEMBRE 2017

CRÉATION DU STTIM

Lors de l'assemblée du 1^{er} novembre du CCMM, André Miousse, vice-président à la vie syndicale de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) est venu présenter une initiative découlant de résolutions du dernier congrès de la CSN et visant à favoriser la syndicalisation dans des PME. Il s'agit de la création du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'industrie manufacturière (STTIM), un syndicat permettant à de très petites unités d'accréditation, qui n'auraient pas autrement les ressources internes pour faire fonctionner un syndicat local, d'obtenir un soutien spécifique de la FIM et de la CSN. Un service « clé en main » leur est offert, selon leurs besoins (notamment en ce qui a trait à la gestion des cotisations et budgets ou d'autres tâches relevant normalement des exécutifs locaux) tout en ne négligeant pas la démocratie syndicale.

«Le STTIM fonctionne avec des sections qui représentent les accréditations ou les regroupements d'un même employeur. Chacune de ces sections dispose d'un ou de plusieurs délégué-es (selon le nombre de membres) qui travaillent avec le comité exécutif. Dans un souci d'efficacité et afin de ne pas ajouter une nouvelle structure, le comité exécutif du STTIM est composé du comité exécutif de la FIM.»

Voir: <http://www.fim.csn.qc.ca/919-2/>

Conseil central 
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN CSN

QUIZ!

Par JOSÉE DÉZIEL

Enseignante en psychologie et vice-présidente aux relations de travail au SPECA

A la demande générale, nous vous offrons un nouveau quiz! Cette fois-ci, il s'agit de mesurer votre connaissance des conditions de travail des plus infortunés d'entre nous, les chargé-e-s de cours.

- 1 Avec quoi le salaire des chargé-e-s de cours augmente-t-il?**
 - a) L'expérience.
 - b) La scolarité.
 - c) Les deux.
- 2 Vrai ou faux? Les chargé-e-s de cours cumulent de l'ancienneté pendant un congé parental.**
 - a) Vrai.
 - b) Faux.
- 3 En fonction de quoi les chargé-e-s de cours sont-ils rémunérés?**
 - a) De leur nombre de préparations différentes.
 - b) De leur nombre d'étudiants.
 - c) De *a* et *b*.
 - d) Ni de *a*, ni de *b*.
- 4 Lequel des éléments suivants ne fait pas partie de la charge de travail des chargé-e-s de cours?**
 - a) L'encadrement des étudiants hors classe.
 - b) La correction.
 - c) La prestation de cours.
 - d) Aucune de ces réponses. La tâche des chargé-e-s de cours comprend ces trois éléments.
- 5 De combien de jours de congé de maladie les chargé-e-s de cours bénéficient-ils par année?**
 - a) 0.
 - b) 2.
 - c) 4.
 - d) Le nombre de jours de congé de maladie est établi au prorata de leur charge d'enseignement.
- 6 Combien gagnent à l'embauche les chargé-e-s de cours qui ont 16 ans de scolarité et moins, en 2017-2018?**
 - a) 67,46\$ par heure enseignée.
 - b) 78,41\$ par heure enseignée.
 - c) 94,52\$ par heure enseignée.
 - d) Ça dépend de leur expérience.
- 7 Les chargé-e-s de cours ont-ils accès aux assurances collectives?**
 - a) Oui.
 - b) Non.
 - c) Seulement s'ils ont à leur actif trois années consécutives d'enseignement de 450 heures à la formation continue.
- 8 Vrai ou faux? Les chargées de cours enceintes peuvent bénéficier d'un retrait préventif.**
 - a) Vrai.
 - b) Faux.
- 9 Combien d'heures de cours les chargé-e-s de cours doivent-ils donner pour accumuler une année d'ancienneté?**
 - a) 400.
 - b) 450.
 - c) 500.
 - d) 525.
- 10 Vrai ou faux? Les chargé-e-s de cours sont membres des départements et, à ce titre, ont le droit de vote en assemblée départementale.**
 - a) Vrai.
 - b) Faux.
 - c) Ça dépend.

RÉPONSES EN PAGE 12!

SOCIÉTÉ

Lutter contre le racisme

Par MANON PERRON,
Secrétaire générale du CCMM-CSN

Le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN, de par sa mission, aspire à un monde inclusif et respectueux. La montée actuelle de l'extrême droite identitaire qui fait la promotion d'un discours raciste nous préoccupe au plus haut point. L'attaque à la mosquée de Québec et la mobilisation des groupes d'extrême droite à la suite de la vague de réfugié-es haïtiens, minent le climat social ici et ailleurs au Canada. Nous dénonçons les gestes de violence xénophobes qui sont en escalade. La montée des partis populistes et xénophobes en Europe et les politiques anti-immigration et racistes du président Trump ont une influence au Québec que nous ne pouvons plus ignorer. Cette mouvance est maintenant bien organisée et son discours trouve écho même dans la région métropolitaine. Il faut donc s'y opposer sans équivoque, particulièrement lorsque des gestes de violence sont posés et que les discours haineux polluent le débat public.

UNE SOURCE D'INSPIRATION POUR L'AG DU SPECA

Ce texte a été présenté en guise de « considérant » à la résolution adoptée lors de l'assemblée générale du Conseil central du Montréal métropolitain le 4 octobre 2017. Cette résolution a inspiré celle adoptée à l'unanimité lors de l'assemblée générale du SPECA, le 5 octobre dernier:

Considérant les positions prises par plusieurs organisations syndicales au cours des dernières semaines à l'égard de la montée de l'extrême droite au Québec;

Que le SPECA:

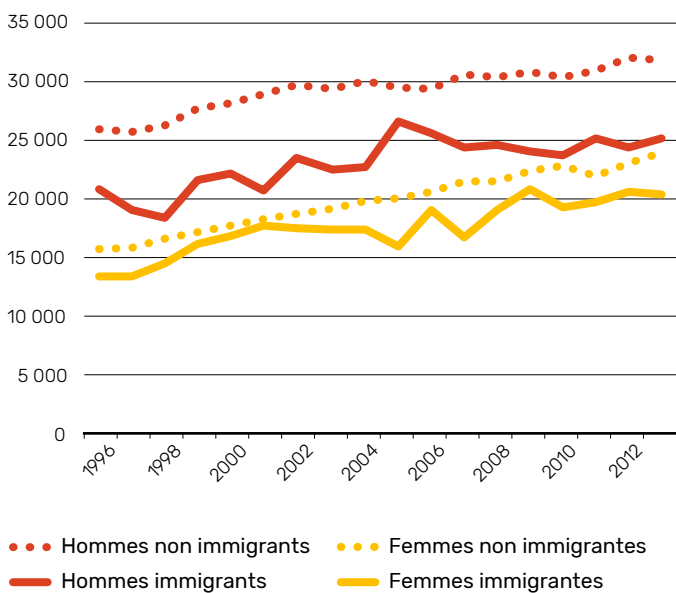
- *dénonce les idées racistes, islamophobes et xénophobes et s'oppose aux groupes qui véhiculent et banalisent ces idées*
- *se prononce en faveur de l'accueil, de l'hospitalité et de la solidarité avec les personnes migrantes, autochtones et issues de minorités visibles*
- *fasse la promotion de ces principes afin de combattre le racisme*
- *invite tous ses membres à agir conformément à ces principes*
- *encourage les autres organisations syndicales à prendre des positions similaires*

Dans un tel contexte, nous devons nous appuyer sur les valeurs fondamentales de justice, de solidarité et d'égalité qui guident notre intervention politique et sociale. Le capitalisme auquel nous nous opposons sans relâche ronge la cohésion sociale. Issues de cette idéologie, les politiques d'austérité ont tracé le chemin de la privatisation des services publics et menacent nos conditions de vie et de travail. Ces politiques ne servent que les intérêts de la haute finance et du 1% et, surtout, divisent la population sur des enjeux sociaux. Les attaques au filet de sécurité social favorisent le chacun pour soi. Ceci ouvre la porte au repli identitaire et aux déclarations populistes qui, à titre d'exemple, opposent les bains dont sont privées les personnes âgées en CHSLD et les coûts liés à l'accueil de demandeurs d'asile haïtiens. De tels propos irresponsables trouvent écho dans une frange de la population qui est vulnérable face au désengagement de l'État.

Nous devons redoubler d'ardeur en mettant de l'avant une vision de société solidaire face aux inégalités.

Seule la solidarité sociale permet de construire des rapports plus harmonieux entre les citoyennes et citoyens de tous horizons et renforce les communautés. L'histoire de nos luttes en témoigne. Il s'agit du principal rempart à l'extrême droite qui cherche à étendre son message de haine. On compte aujourd'hui plusieurs organisations s'inscrivant dans cette

Revenu disponible médian (\$ constants de 2013), selon le statut d'immigrant et le sexe, personnes de 16 ans et plus, Québec, 1996-2013



SOURCE: Graphique adapté de Julia Posca, *Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes*, Note socio-économique de l'IRIS, Septembre 2016, page 7.

<http://iris-recherche.gc.ca/publications/inegalites-3>

Données de Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu (ECR) maîtres, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Taux de chômage au Québec, en 2011, en %

7% pour l'ensemble de la population

12% pour les minorités visibles nées au Québec

13% pour les minorités visibles immigrées

SOURCE DES DONNÉES: Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages* (ENM) de 2011

mouvance au Québec, tels la Meute, les Soldats d'Odin et la Fédération des Québécois de souche. De plus, à l'instar de ce qui se produit ailleurs en Occident, certains d'entre eux songent à faire le saut dans l'arène politique. L'appui de la branche québécoise de Pégida à la création d'un parti politique, le Mouvement traditionnaliste du Québec, confirme ces craintes. À cet égard, la résolution du 36^e congrès de constituer un contre-pouvoir progressiste au plan politique s'inspirant des expériences des mouvements sociaux au niveau international prend tout son sens. Notre engagement envers l'action politique pour la reconnaissance des droits des travailleuses et travailleurs et pour une société respectueuse de nos valeurs de solidarité sociale doit nous motiver à construire une unité des forces progressistes partageant nos valeurs d'inclusion et de tolérance.

Nous devons nous opposer clairement aux discours haineux et mener une lutte acharnée contre toutes les discriminations, notamment celles fondées sur l'origine ethnique, la religion et la nationalité, comme il est prévu dans la Charte des droits et libertés de la personne, dont nous avons repris les dispositions dans nos conventions collectives. Si nous sommes en droit d'exiger de nos gouvernements une meilleure cohésion sociale favorisant l'inclusion, les syndicats doivent également agir comme agent de transformation. Le travail est un facteur d'intégration sociale indéniable qui peut améliorer les rapports sociaux avec les personnes issues de l'immigration et les minorités racisées. Le syndicalisme d'ouverture doit nous guider pour transformer nos milieux et influencer le reste de la société. De plus, l'amélioration de nos conditions de travail demeure un enjeu incontournable pour enrayer toutes les formes de discrimination. Le développement de l'industrie des agences de placement et le travail migrant temporaire ont contribué à multiplier les statuts d'emploi. Les discriminations qui en découlent sont une forme d'exploitation moderne que nous devons combattre. Fréquemment, des femmes et des hommes qui occupent un même titre d'emploi n'auront pas les mêmes conditions de travail. Certains travaillent en marge des lois du travail et d'autres n'arrivent pas à faire reconnaître leurs droits même s'ils bénéficient de la protection des lois du travail. Les données et statistiques ont mis au jour la surreprésentation des personnes issues de l'immigration et des minorités racisées dans ce type d'emploi, ce qui a pour effet d'exacerber la discrimination raciale. Notre combat pour l'équité entre les travailleuses et les travailleurs doit se poursuivre. Pour nous, le droit à un travail pour toutes et tous signifie occuper un travail de qualité et bien rémunéré qui est inclus dans le droit à la dignité humaine.

Dans un tel contexte le conseil central doit faire valoir haut et fort ses valeurs d'inclusion, de solidarité, d'ouverture et d'entraide. En ce sens, **il est proposé que le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN** poursuive son action, **en intervenant auprès des gouvernements pour réclamer:**

- **du gouvernement fédéral**, qu'il accélère le processus de traitement des dossiers des réfugié-es afin que ceux-ci puissent rapidement s'intégrer à la société et occuper un emploi;
- **du gouvernement du Québec**, qu'il mène une véritable consultation dans le cadre de la Commission sur le racisme systémique, indépendante de la partisanerie politique et qu'il assure que la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) ait toute l'indépendance pour mener à bien cette consultation. Il doit également mettre en place les conditions pour favoriser l'expression des citoyennes et des citoyens, particulièrement celle des personnes racisées de façon confidentielle, si elles le désirent, et pour encourager la participation de la société civile à présenter des mémoires et avis;
- **du gouvernement du Québec**, qu'il prenne le temps nécessaire pour mettre en place un plan de mise en œuvre des recommandations à l'issue de la Commission sur le racisme systémique;
- **du gouvernement du Québec**, qu'il réforme la *Loi sur les normes du travail* afin d'enrayer la précarité en s'attaquant aux disparités de traitement, notamment celles liées aux agences de placement, et qu'il augmente le salaire minimum à 15 \$ l'heure.

- **du gouvernement du Québec**, qu'il favorise l'enseignement de l'histoire, incluant la période antérieure au contact afin de dénoncer les préjugés et de lutter contre eux.

En rappelant aux syndicats affiliés, les résolutions du 36^e congrès:

- d'inviter les membres du Comité immigration et relations ethnoculturelle à les accompagner dans l'exercice d'une pratique syndicale sensible à la diversité dans les milieux de travail;
- d'inviter les syndicats à mettre en place des mesures favorisant une participation à la vie syndicale représentative et égalitaire des hommes et des femmes et des personnes issues des minorités racisées;

Que le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN effectue un suivi à ses assemblées générales sur les différentes formes permettant d'animer la réflexion et la lutte contre le racisme.

Que le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN mette en œuvre la résolution portant sur la création d'un contre-pouvoir au plan politique progressiste, en vue des élections provinciales en 2018.

Que le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN invite les membres de ses syndicats affiliés à participer en grand nombre à la manifestation du 12 novembre prochain contre la haine et le racisme. ■

POURQUOI LA LUTTE AU RACISME EST-ELLE UN ENJEU SYNDICAL ?

Il est de plus en plus admis que, contrairement aux idées reçues, le racisme n'est pas seulement attribuable à des attitudes et idées individuelles, et donc à des comportements individuels intentionnels. Il s'agit plutôt d'un système qui relève de l'organisation de différentes institutions et qui induit une discrimination souvent inconsciente et difficile à observer, mais ayant tout de même des effets discriminatoires concrets sur les personnes issues de l'immigration et les minorités visibles. Ces discriminations touchent plusieurs domaines: l'accès au logement et aux services publics notamment, mais c'est dans le domaine du travail que cela est le plus visible: les écarts entre les taux de chômage et les niveaux de revenus n'étant que deux des multiples indicateurs qui témoignent d'inégalités considérables (voir statistiques en page 10). C'est pourquoi les luttes pour l'amélioration des conditions de travail de tous, comme la campagne 5-10-15 qui a été portée notamment par les organisations syndicales, contribuent à lutter contre le racisme systémique. En ce sens, dénoncer les idées xénophobes propagées par certains groupes, qui consolident ce système discriminatoire, est une question de cohérence et de responsabilité pour toute organisation et tout citoyen adhérant à l'idéal de justice sociale.

Pour en savoir plus sur les formes spécifiques que peut prendre la discrimination systémique:

Mirna Safi, *Les inégalités ethno-raciales*, Paris, Éditions La Découverte, 2013, 126 pages.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*, CDPDJ, 2011.

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/Profilage_rapport_FR.pdf

RAPPEL !

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Jeudi 30 novembre à 14 h 15

Salon du personnel

1^{ER} NOVEMBRE 2017

RÉSEAU ÉLECTRIQUE MÉTROPOLITAIN (REM)

Lors de cette assemblée a été présentée une analyse extrêmement critique du projet de train électrique (REM) de la Caisse de dépôt et placement du Québec. En effet, les chargés de cours Luc Gagnon (ÉTS) et Jean-François Lefebvre (ESG-UQAM) ont expliqué que ce projet était mal planifié : la mauvaise technologie (un *skytrain* automatisé, avec peu de stations car elles sont très coûteuses, qui représente aussi un mauvais choix en terme de lutte aux GES) sur un mauvais parcours (ne permettant pas de mieux desservir les quartiers qui en ont le plus besoin, qui sont les plus densément peuplés et les plus défavorisés, tandis que les plus favorisés ne voient pas l'offre en transport collectif augmenter de façon significative), s'appuyant sur un processus décisionnel ayant fait entorse aux règles démocratiques (le maire Coderre ayant empêché que soient présentées plusieurs questions au BAPE, lequel n'a toujours pas autorisé le projet) et un modèle d'affaire problématique, d'une part parce que les coûts de réalisation prévus sont sous-estimés (on parlerait de 12 milliards plutôt que de 6) et d'autre part parce que cela instaure une gouvernance encore pire qu'un partenariat public-privé, puisque les infrastructures payées par les contribuables demeureront privées et pourront être vendues à l'issue du contrat). Selon leur analyse, l'implantation des stations du REM est à comprendre en lien avec les projets immobiliers de la Caisse de dépôt et placement, laissant entendre que ce projet sert plutôt les actifs de la Caisse que les besoins des citoyens en termes de mobilité. Les réactions de l'assemblée furent nombreuses, et notamment les représentants du Syndicat des employés de la STM ont fait valoir que ce projet semblait s'accompagner d'une volonté de réduire au minimum les coûts de main d'œuvre (les trains n'auront aucun personnel à bord), en plus de ne prendre aucunement en considération les besoins criants du réseau actuel de transport. Pour finir, l'assemblée a adopté une résolution de dénonciation du REM, qui a mené à une dénonciation publique de ce projet.

Voir : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1065241/csn-moratoire-projet-rem-train-electrique>

THOMAS DUSSERT
Enseignant en philosophie et secrétaire au SPECA

CHRISTIAN GOYETTE
Enseignant en sociologie et directeur au SPECA

RÉPONSES AU QUIZ SUR LES CHARGÉ-E-S DE COURS

1. b La scolarité. Le nombre d'années d'expérience n'a pas la moindre incidence sur le taux horaire des chargé-e-s de cours, contrairement à l'enseignement régulier.

2. a Vrai. Les chargé-e-s de cours cumulent de l'ancienneté pendant un congé parental (5-3.06 e)). Notez que ce n'est pas automatique : il est crucial de continuer à postuler sur des charges pendant un congé de ce type. N'oubliez pas de prendre vos courriels pendant un congé !

3. d Ni de *a*, ni de *b*. Il n'y a que le nombre d'heures d'enseignement qui détermine la paie d'un-e chargé-e de cours (6-1.03). Une chargée de cours qui donne deux cours différents de 45 heures, auprès de 75 étudiants, gagne le même salaire qu'un collègue qui donne deux fois le même cours de 45 heures, à 20 étudiants. Au régulier, la CI (charge individuelle de travail) reflète le nombre de préparations et le nombre d'étudiants.

4. a L'encadrement des étudiants hors classe. Les chargé-e-s de cours sont payés pour enseigner, pour corriger et pour surveiller examens et travaux (1-2.11). S'ils rencontrent leurs étudiants hors classe et répondent, par exemple, à des MIO, ils le font bénévolement.

5. a 0. Les chargé-e-s de cours n'ont pas le moindre congé de maladie rémunéré. Les congés de maladie prévus à la clause 5-5.18 ne s'appliquent qu'aux enseignants à temps complet ou partiel de l'enseignement régulier.

6. a 67,46\$ par heure enseignée (Annexe VI-1). Si on pense que ça peut facilement prendre trois heures pour en préparer une, ce n'est vraiment pas payé cher de l'heure...

7. c Seulement s'ils ont à leur actif trois années consécutives d'enseignement de 450 heures à la formation continue. C'est prévu à l'annexe 1 de notre contrat d'assurances.

8. a Vrai. Mais ce n'est pas grâce à notre convention. C'est une question de CNESST (anciennement CSST).

9. b 450 heures de cours (5-3.03 c)). Ceux qui ont répondu 525 heures ont peut-être confondu avec le nombre d'heures à la formation continue à partir duquel une personne est considérée à temps complet.

10. c Ça dépend. La nouvelle convention prévoit que les chargé-e-s de cours puissent faire partie des départements, ce qui leur donnerait l'occasion de se faire entendre et de voter en assemblée départementale. Nous déciderons, lors de notre prochaine assemblée, si nous souhaitons négocier une entente à cet effet avec le Collège. **Soyez-y!**

COMITÉ DE RÉDACTION
DU SPECA-HEBDO :

THOMAS DUSSERT, CHRISTIAN
GOYETTE ET ELSA MYOTTE