

# LE LIEN

Volume 42 Numéro 5

6 février 2018

## Projet de mentorat pour les personnes déléguées syndicales

Votre syndicat a répondu oui à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour faire partie du projet pilote de mentorat pour les nouvelles personnes déléguées syndicales. Une formation pour les mentors et les mentorés a eu lieu le lundi 5 février avec Mme Marie-Josée Gagné, chercheure à l'université du Québec à Montréal. Quatre dyades de déléguées et délégués seront donc mieux outillées pour s'entraider à mieux animer la vie de l'école et à soutenir leurs collègues.

Comme le précisait, lors du dernier Conseil général de la CSQ, M. Jean-Noël Grenier, professeur à l'université Laval et spécialiste des effets des restructurations de l'état sur les conditions des salariées et salariés du secteur public : « Le rôle des délégués est essentiel dans les écoles. Ils doivent être bien équipés pour conscientiser et mobiliser leurs collègues pour qu'ensemble ils puissent et veulent

défendre leur école publique. » Ce ne sont pas les politiciens qui défendront votre école. » Chaque enseignante et enseignant doit sentir qu'elle ou il travaille en équipe, qu'elle ou il n'est pas seule ou seul dans sa classe.

Aidez vos déléguées et délégués et surtout les nouvelles et nouveaux afin de rompre l'isolement pour créer la vie syndicale et obtenir tout ce dont vous avez besoin pour qu'ensemble vous puissiez aider vos élèves à aimer l'école et à réussir.

Faut continuer de rêver...

Nous espérons aussi que ce projet pilote portera ses fruits dans d'autres commissions scolaires du Québec.

Bonne deuxième demi-année scolaire!

*Damien Lapointe, président et mentor...*

## Les congés sans traitement

Suite aux échanges entre vos représentantes et représentants syndicaux, nous vous avons consultés pour connaître votre position quant au désir de la Commission scolaire de Charlevoix de réduire l'octroi des congés sans traitement face à la « pénurie de suppléance ». Nous avons, par la suite, présenté votre position et vos commentaires au sous-comité des ressources humaines du Conseil des commissaires chargé de modifier la circulaire administrative.

Les Ressources humaines produiront bientôt cette circulaire, mais elles nous ont déjà confirmé notamment que :

- ◆ Les congés sabbatiques à traitement différé ne seront accordés qu'une fois à tous les cinq ans, si vous avez déjà obtenu ce type de congé.
- ◆ Pas d'autres congés sans traitement pendant que vous payez un congé sabbatique à traitement différé.
- ◆ Les personnes en invalidité et en retour progressif ne pourront pas se prévaloir d'autres congés sans traitement.

- ◆ Les réductions de tâche continueront d'être accordées si la demande est faite avant le bassin des précaires qui a lieu au mois d'août et préférablement avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente.

Si la demande est faite en cours d'année, comme c'est habituellement le cas au secondaire, les demandes ne seront acceptées que si elles sont accompagnées d'un billet médical.

- ◆ Les congés pour une partie d'année (pour des voyages) continueront d'être accordés une fois aux deux ans s'il est possible de vous remplacer. Vous n'aurez votre réponse qu'un mois avant la date du départ; attendez avant d'acheter votre billet.

Évidemment, lorsque nous recevrons cette nouvelle circulaire administrative, nous réagirons pour conserver vos droits. Nous dénoncerons notamment le fait qu'il est discriminatoire de ne pas accorder de congé pour une partie d'année aux enseignantes et enseignants en retour progressif parce qu'elles et ils sont en invalidité. Notre procureur et un arbitre leur ont déjà précisé; nous leur rappellerons.

*Damien Lapointe, président*

## Congé sans traitement pour une partie de tâche (temps partagé) au préscolaire et au primaire

À chaque année, des membres se questionnent parce qu'elles et ils ont demandé un congé pour une partie de tâche pour toute l'année scolaire et ont appris qu'elles et ils devraient « redonner » des journées à celles et ceux qui effectuent l'autre partie de leur tâche. Voici quelques informations à savoir lors de la confection de votre tâche pour prévenir une telle situation.

Pour des raisons financières liées à notre régime de retraite, il est important de ne réduire sa tâche que de 20 % ou moins. Si chaque jour comprenait le même nombre de minutes de tâche éducative, lorsque vous réduisez votre tâche de 20 %, vous devriez travailler 7,2 jours sur 9 jours à chaque cycle (20 % x 9 jours = 1,8 jours) et votre sup-

pléante ou suppléant devrait travailler 1,8 jour et non pas 2 jours complets. Pour avoir deux journées complètes de congé par cycle, vous devriez donc travailler les jours où vous avez moins de spécialités et augmenter aussi vos périodes de surveillance, de récupération, de parascolaire, etc. Ainsi, 7 jours de travail pourraient correspondre réellement à 80 % d'une tâche pleine. Si vous ne faites pas cet exercice lors de la construction de votre horaire en début d'année, vous pourriez devoir à votre suppléante ou suppléant 0,2 jour x 20 cycles, soit environ 4 jours de travail à la fin de l'année scolaire. C'est un nombre approximatif car le nombre de minutes de tâche éducative varie à chaque jour. En ce qui a trait au secondaire, vous délaissiez plutôt un groupe et cela ne correspond pas nécessairement à des journées complètes.

Nous vous invitons à nous contacter au besoin. Bons calculs!

*Damien Lapointe, président*

# Comité de participation commission

La deuxième réunion du comité de participation commission (CPC) pour l'année scolaire 2017-2018 s'est tenue le 16 janvier dernier.

## **Insertion professionnelle**

En date d'aujourd'hui, trois jumelages auraient été réalisés entre des mentors et des mentores. Si vous avez de l'intérêt à agir à titre de mentor ou si vous désirez bénéficier des conseils d'une ou d'un enseignant d'expérience, contacter Mme Jocelyne Toupin, responsable de ce dossier à la commission scolaire.

## **Budget de perfectionnement**

Étant donné que des demandes de participation à des congrès/colloques ont été refusées pour la première fois cette année en raison d'un manque de budget, il est possible que les modalités soient révisées pour l'année prochaine afin de prioriser celles et ceux qui n'y seraient pas allés depuis longtemps. La décision sera prise lors de la prochaine rencontre prévue en mai.

## **Calendrier scolaire 2017-2018**

En raison de la tenue du G7 les 8 et 9 juin à La Malbaie, la commission scolaire va apporter une modification au présent calendrier scolaire. En effet, le 27 avril sera un jour de classe alors que la journée du 8 juin deviendra pédagogique.

## **Calendrier scolaire 2018-2019**

Lors de la consultation menée précédemment, vous préféreriez, à majorité, avoir une journée pédagogique le vendredi 12 avril 2019 plutôt que le vendredi 14 septembre 2018. La commission scolaire nous avait mentionné que les parents, par l'entremise de leur comité, aimeraient mieux que cette journée pédagogique soit placée en septembre afin de permettre aux élèves d'avoir deux semaines de quatre jours en début d'année. À la suite de représentations faites récemment, nous avons appris que le conseil des commissaires pencherait en faveur des enseignantes et enseignants mais la décision sera officiellement prise en février.

## **Éducation à la sexualité**

Il s'agit d'un contenu obligatoire qui serait d'une durée de dix à quinze heures d'enseignement par année au primaire et au secondaire. Toutefois, au préscolaire et au premier cycle du primaire, cette durée pourrait être de seulement cinq à dix heures.

## **Quanta 2016-2017**

Les enseignantes et enseignants qui ont accueilli des stagiaires en 2016-2017 recevront un montant supplémentaire d'environ 140 \$ par stage. Cette somme provient d'une péréquation visant à compenser le fait que nous accueillons davantage de stages de 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années et que ces derniers sont plus coûteux que les allocations reçues au départ.

## **Groupes à plus d'une année d'études**

Pour l'année 2017-2018, un montant de 402,88 \$ sera disponible pour les titulaires et spécialistes (au prorata de leur tâche) incluant celles et ceux qui complètent leur tâche et qui oeuvrent auprès des groupes à plus d'une année d'études au primaire. Nous avons cependant décidé que les titulaires des classes de préscolaire 4 et 5 ans et les spécialistes visés pourraient aussi bénéficier de ces sommes cette année. Il est à noter que nos modalités de perfectionnement prévoient que ces montants peuvent être utilisés pour l'achat de matériel ou du temps de libération notamment pour préparer du matériel ou suivre de la formation. Concernant les demandes de libération, la commission scolaire nous a informés qu'il était possible que certaines soient refusées cette année en raison de la pénurie de suppléantes et suppléants.

## **École alternative**

La commission scolaire nous a mentionné que le projet d'école alternative dans Charlevoix n'était plus dans le décor. On cherche une façon différente de répondre aux besoins exprimés par des parents d'avoir une plus grande présence dans l'école, des modalités d'évaluation différentes, etc.

## **Suppléance**

Nous avons rappelé à la commission scolaire qu'en raison de la pénurie de suppléantes et suppléants, il fallait éviter le plus possible les formations les lundis et vendredis de même que d'assigner les spécialistes et orthopédagogues à effectuer de la suppléance dans le cadre du système de dépannage.

**La prochaine rencontre du comité de participation commission aura lieu le 7 mai en après-midi.**

*Stéphane Côté, conseiller technique*

## Retour sur le dernier Réseau des Jeunes CSQ

# ORDRE PROFESSIONNEL

Témoignage de madame Claudine Laporte,  
Représentante de l'Association des enseignantes  
et des enseignants franco-ontariens (AEFO)

### L'ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario

Avant la création de l'OEEO, le ministère de l'Éducation agréait les programmes de formation et émettait les autorisations d'enseigner. La fédération des enseignantes et enseignants de l'Ontario gérait un processus disciplinaire pour les cas plus graves. Les associations qui regroupaient le personnel enseignant et les directions d'école fixaient les normes de déontologie et administraient un processus disciplinaire. Les conseils scolaires administraient un processus d'évaluation du rendement pour les nouvelles embauches et le personnel en poste.

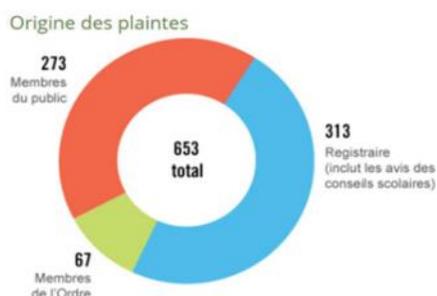
Le mandat de l'OEEO doit servir et protéger l'intérêt public en réalisant son mandat qui est de réglementer la profession enseignante, élaborer, établir et maintenir des formes d'admissibilité à la

profession, agréer les programmes de formation initiale à l'enseignement offerts par les établissements d'enseignement postsecondaire, prévoir la formation continue des membres, délivrer, renouveler, modifier, suspendre, annuler, révoquer et remettre en vigueur des certificats de qualification et d'inscription, établir et faire respecter les normes professionnelles et les normes de déontologie applicables aux membres, recevoir les plaintes déposées contre ses membres, faire enquête sur ces plaintes et traiter des questions de discipline et d'aptitude professionnelle.

L'OEEO compte 238 143 membres et est régi par un conseil de 37 membres (23 élus et 14 nommés). La cotisation annuelle est de 150\$, ce qui permet à l'Ordre d'avoir un budget de fonctionnement annuel de près de 40 millions. L'OEEO compte environ 160 employés.

### Les plaintes à l'OEEO

#### Provenance des plaintes - 2016



#### Évolution du nombre de plaintes déposées



La machine disciplinaire fait référence à trois types de plaintes : incapacité, incompétence et faute professionnelle. Concernant les plaintes pour incompétence et faute professionnelle, elles sont publiques, c'est-à-dire que dès qu'un enseignant doit comparaître devant un panel, les informa-

tions apparaissent entre autres sur le site de l'Ordre. Ainsi, un parent peut chercher dans cette banque de renseignements pour vérifier si l'enseignant de son enfant a déjà fait l'objet d'une plainte. Les cas sont donc médiatisés.

## Nature des plaintes les plus fréquentes - 2016

Nature des plaintes les plus fréquentes	Nombres
Conduite qui ne sied pas au statut de membres	234
Mauvais traitements d'ordre physique	95
Défaut de respecter les normes de la profession	63
Acte ou omission jugé honteux ou contraire aux devoirs de la profession	52
Mauvais traitements d'ordre sexuel	36
Mauvais traitements d'ordre verbal	34
Mauvais traitements d'ordre psychologique ou affectif	27
Défaut de surveiller adéquatement	26

Les relations entre l'OEEQ et les syndicats sont difficiles. Les syndicats ne peuvent pas parler aux membres élus au conseil de l'Ordre pour nommer les besoins des enseignants ou s'ingérer dans les élections. Les syndicats réalisent que l'ordre ne sera pas aboli, puisqu'il se finance par lui-même et ne coûte rien au gouvernement. En bref, les enseignants de l'Ontario ont l'obligation de payer une cotisation pour maintenir le droit d'enseigner. Ils font partie d'un système à « doubles conséquences » pour le personnel ensei-

gnant, les directions et les surintendances qui commettent des fautes professionnelles. Vingt ans après la création de l'OEEQ, le titre d'EAO (enseignant agréé de l'Ontario) n'a eu aucun impact sur la rémunération du personnel enseignant ou la perception du public de la profession enseignante.

*Kathy Beauséjour*

Inspiré de la conférence du Réseau des jeunes CSQ du 1<sup>er</sup> février 2018



## LA CAPSULE DE VOS REPRÉSENTANTS LOCAUX DU



### Profitez de crédits d'impôt supplémentaires

Vous savez ce qu'est un REER : vous mettez de l'argent de côté et, en échange, vous obtenez une déduction d'impôt. Mais savez-vous que vous bénéficiez de 30 % d'économies d'impôt supplémentaires lorsque vous épargnez dans un REER au Fonds de solidarité FTQ?

### Comparez le REER au Fonds et un REER ordinaire

En épargnant 1 000 \$ dans un REER au Fonds, vous profitez d'économies totalisant **671 \$** (371 \$ en déduction REER + 300 \$ grâce aux 30 % d'économies d'impôt supplémentaires propres au Fonds)<sup>1</sup>.

**Résultat : votre investissement de 1 000 \$ ne vous aura coûté que 329 \$!** Qui dit mieux?

	UN REER ORDINAIRE	UN REER AU FONDS
Votre épargne annuelle	1 000 \$	1 000 \$
Déduction REER	371 \$	371 \$
30 % d'économies d'impôt supplémentaires du Fonds <sup>1</sup>	Sans objet	300 \$
Ce qu'il vous en coûte réellement	629 \$	329 \$ ou 12,65 \$ par paie <sup>2</sup>

<sup>2</sup> Pour une personne ayant un revenu annuel de 47 000 \$ et 26 paies par année.

**Note :** Les actions du Fonds de solidarité FTQ comportent des critères de rachat précis qui pourraient ne pas convenir à tous les investisseurs. Nous vous référons au prospectus simplifié pour plus d'informations à ce sujet.

### Date limite et maximum de cotisation à un REER

Afin que votre cotisation au REER soit admissible à l'année d'imposition précédente, vous devez verser votre cotisation au plus tard dans les 60 premiers jours de l'année en cours. Cette année, la date limite de cotisation au REER pour l'année d'imposition 2017 est le **1<sup>er</sup> mars 2018**.

#### **Montant maximum**

La limite de cotisation annuelle équivaut à 18 % du revenu gagné l'année précédente. Le maximum en 2017 est de **26 010 \$**. Autres éléments dont vous devez tenir

compte :

- Une cotisation à votre régime de retraite (ex.: RREGOP) réduit le montant que vous pouvez investir dans un REER.
- Si vous n'utilisez pas la totalité de vos droits de cotisation permis dans l'année, ils peuvent être reportés les années suivantes.

Afin de connaître avec exactitude votre montant maximum de contribution à un REER, consultez l'Avis de cotisation que vous envoie chaque année l'Agence du revenu du Canada, à la section « État du maximum déductible au titre des REER ».

<sup>1</sup> Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds sont de 15 % au fédéral et de 15 % au provincial. Veuillez lire le [prospectus](#) avant d'investir. On peut se procurer un exemplaire du prospectus sur son site Internet, auprès des responsables locaux ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

### VOS RESPONSABLES LOCAUX :

**Stéphane Côté**  
École Laure-Gaudreault et SEC-CSQ

**Charles Héту**  
École Sir-Rodolphe-Forget

**Alexandre Girard**  
École secondaire du Plateau



**2018** est une année importante pour le mouvement EVB puisque ça fait 25 ans que les enseignantes et enseignants des écoles EVB reçoivent la reconnaissance de leur engagement pour un monde plus écologique, solidaire, pacifique et démocratique.

Un gala reconnaissance pour vous et vos élèves se tiendra à Québec le 18 avril 2018 et diverses activités vous sont proposées pour vos classes telles :

- ◆ Production de cartes de souhaits pour un monde meilleur qui seront déposées à l'Assemblée nationale;
- ◆ Organisation d'une marche pour le 25<sup>e</sup>;
- ◆ Plantation de semis et participation au projet *Un arbre—Une vie*.

Si vous avez de l'intérêt pour le gala ou l'une de ces activités, n'hésitez pas à consulter le guide du 25e anniversaire à l'adresse suivante : [www.evb.lacsq.org/evenements/25e-evb-csq/](http://www.evb.lacsq.org/evenements/25e-evb-csq/). Vous trouverez également dans ce guide plus d'une vingtaine d'autres suggestions pour organiser des activités visant à sensibiliser vos élèves aux valeurs des EVB si importantes pour notre planète.

Bon 25<sup>e</sup>!

**Damien Lapointe, président**



LUNETTERIE • EXAMEN DE LA VUE  
CHIRURGIE AU LASER\*

### OFFRES EXCLUSIVES AUX MEMBRES DE LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT (FSE-CSQ) :

Saviez-vous que votre syndicat est membre du Programme Avantage IRIS? Cela vous permet d'avoir accès à des avantages exclusifs incluant :

- ◆ 150 \$\* sur chaque paire de lunettes de prescriptions (la valeur totale des lentilles incluant le traitement doit être de 250 \$ et plus).
- ◆ 50 \$\* sur les lunettes solaires.
- ◆ 50 \$\* sur les lentilles cornéennes.
- ◆ 500 \$\* pour une correction de la vision par chirurgie.

\* Applicable également aux membres de votre famille.

\* Aucune restriction en ce qui concerne le nombre de lunettes achetées par année.

Pour bénéficier de vos avantages vous devez vous inscrire sur [iris.ca/avantages](http://iris.ca/avantages).

Notez que les certificats seront envoyés par courriel immédiatement après l'inscription.

Les offres doivent être **préalablement imprimées** pour être présentées chez les détaillants IRIS lors des achats.



## Des annonces préélectorales

Comme vous le constatez, plusieurs annonces ministérielles en éducation se bousculent dans les médias ces derniers jours. Après avoir recyclé des annonces majeures pour les infrastructures scolaires, le ministre vient d'annoncer la Stratégie 0-8 ans pour la réussite éducative. Nous vous fournissons ci-dessous le lien pour les documents officiels sur ce dernier point, de même que la réaction de la CSQ

qui s'est faite en réseau scolaire. Nous vous fournissons toute l'information au fur et à mesure des réponses que nous obtiendrons. En suivant ce lien, vous aurez accès à la stratégie, au sommaire et au tableau synthèse.

<https://securise.education.gouv.qc.ca/politique-de-la-reussite-educative/toutpour-nos-enfants/>

Source : Josée Scalabrini, FSE

## Stratégie pour les enfants de 0 à 8 ans | Le gouvernement s'éveille à l'approche des élections, selon la CSQ

Québec, le 16 janvier 2018. – La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et ses fédérations du réseau scolaire et de la petite enfance qualifient d'intéressante, mais électoraliste, la Stratégie relative aux services éducatifs offerts aux enfants de 0 à 8 ans, dévoilée aujourd'hui par les ministres Sébastien Proulx et Luc Fortin.

### L'importance d'agir tôt

D'entrée de jeu, la présidente de la CSQ, Louise Chabot, constate que le gouvernement semble enfin s'éveiller à l'importance d'agir tôt pour donner aux enfants toutes les chances de se développer et de réussir.

« C'est fou ce qu'une élection prochaine peut réveiller le gouvernement! Cette prise de conscience et les efforts qui seront faits pour soutenir les enfants âgés entre 0 à 8 ans dans leur développement sont des orientations qui vont dans la bonne direction. Cependant, plusieurs mesures n'ont pas d'échéancier précis quant à leur mise en œuvre et on n'en connaît pas les détails. Beaucoup de questions restent sans réponses », explique Louise Chabot.

Par exemple, la CSQ constate que la Stratégie ne vient aucunement pallier les attaques frontales que le réseau public de services éducatifs à la petite enfance a subies au cours des dernières années, tant en milieu familial qu'en CPE.

### Une application qui soulève des doutes

La CSQ accueille favorablement l'intention d'assurer une meilleure continuité de l'information en proposant des outils pour documenter le développement de l'enfant. « Or, c'est l'application de cette mesure qui soulève des inquiétudes et de sérieux questionnements. On propose de créer un dossier de l'élève, mais quels seront les impacts d'une telle initiative par exemple sur la tâche du personnel qui est déjà passablement complexe et lourde, ou même sur la confidentialité? On comprend l'objectif recherché par cette mesure, mais avant de la mettre en place, il nous semble qu'il serait nécessaire de consulter le personnel », de dire la leader syndicale.

Louise Chabot ajoute que les objectifs pour la création d'un nouveau cycle sont imprécis, bien que l'harmonisation des programmes de maternelle 4 ans et 5 ans soit une mesure qui avait été réclamée depuis quelques années. La présidente voit d'un bon œil la mesure sur l'aide alimentaire, mais

rappelle que le gouvernement avait coupé l'année dernière dans ces programmes avant de se raviser devant la pression de nos syndicats.

### Le personnel au cœur des bibliothèques

La CSQ se réjouit également qu'on veuille à nouveau s'appuyer sur les bibliothèques scolaires pour favoriser l'apprentissage de la lecture chez les enfants, mais cela ne peut se faire sans la collaboration d'un personnel spécialisé. « On ne peut pas mettre en place un programme d'accompagnement à l'éveil et à l'apprentissage de la lecture dans les bibliothèques scolaires en s'appuyant uniquement sur la bonne volonté de parents bénévoles. Il faut pouvoir compter sur un personnel formé et spécialisé dans ce domaine de plus en plus rare dans nos écoles et nos commissions scolaires. C'est donc une belle occasion de réembaucher ces travailleuses et travailleurs dont nous avons besoin et qui ont été mis à pied par austérité », mentionne Louise Chabot.

Enfin, la présidente de la CSQ rappelle que la solution passe effectivement par l'ajout de ressources. « Cependant, dans un contexte de pénurie, ce ne sont pas les conditions de travail actuelles, sans valorisation, avec des salaires insuffisants et des horaires morcelés favorisant la précarité, qui vont permettre d'attirer et de retenir le personnel dont nos enfants ont grandement besoin », conclut Louise Chabot.

Rappelons que la CSQ est l'organisation syndicale la plus importante en éducation et en petite enfance.



N. 01  
VOLUME II  
AOÛT 2017

# LA DÉPÊCHE FSE

S'INFORMER POUR AGIR ENSEMBLE



## Les communautés d'apprentissage

Parmi les approches à la mode en ce moment en matière de développement professionnel, les différentes formules de « communautés d'apprentissage » sont sans doute celles qui reviennent le plus souvent.

Cette notion de « communauté » associée au développement professionnel est fondée sur une philosophie collaborative. Elle repose essentiellement sur des échanges concernant les pratiques professionnelles, le plus souvent sur la base d'objectifs communs.

### Principaux enjeux

La mise en œuvre d'une communauté soulève plusieurs enjeux d'une grande importance. En voici les principaux, directement tirés d'expériences en la matière dans d'autres provinces, en particulier en Ontario, ainsi que dans certaines commissions scolaires québécoises, et confirmés par la littérature scientifique.

#### A. L'autonomie individuelle et collective

Ce sont les intérêts et les besoins des enseignantes et enseignants, identifiés par eux, qui doivent être au cœur du choix des thèmes et des modalités de fonctionnement d'une communauté. L'intention ne devrait pas être imposée par une commission scolaire ou une université. L'approche doit s'ancrer dans les motivations et les projets des individus, à l'opposé de bien des formations, souvent éloignées des problèmes rencontrés dans la pratique.

Ensuite, le volontariat est fondamental.

Les enseignantes et enseignants doivent avoir le choix de participer ou non, mais aussi la liberté de choisir les approches pédagogiques qui leur semblent appropriées. En outre, il est capital d'avoir le sentiment de pouvoir légitimement exercer cette liberté sans être jugé ni en subir de conséquences dans son milieu de travail (insistance, commentaires, tensions, etc.).

#### B. L'évaluation du personnel

Les échanges sur l'expérimentation de pratiques supposent un mécanisme d'aller-retour entre la classe et la discussion en groupe. Cela peut parfois inclure des enregistrements vidéo et des observations en classe qui, dans certains cas, ont mené à un partage non convenu d'informations avec la direction.

Une ligne claire et infranchissable doit être tracée pour que l'ensemble de la démarche demeure une forme de réflexion professionnelle totalement distincte de toute évaluation ou activité à caractère administratif. La question se pose avec encore plus d'acuité en ce qui concerne le personnel à statut précaire.



La mise en œuvre d'une communauté soulève plusieurs enjeux d'une grande importance.

### C. Le climat de travail

Dans les cas où une communauté dérive vers une forme de pression pédagogique pour « s'ouvrir » et « dépasser ses limites », le climat de travail et les relations dans l'école peuvent se détériorer.

L'un des défis des communautés d'apprentissage est de demeurer en tout temps un lieu de réflexion critique libre et d'ouverture intellectuelle, et non un canal pour promouvoir des modes trop souvent présentées comme des panacées aux problèmes du système scolaire.

### D. Les conditions de réalisation

D'un point de vue organisationnel, des conditions favorables au travail de collaboration doivent être réunies, puisque les communautés peuvent avoir un impact significatif sur la charge de travail, dans un contexte où les enseignantes et enseignants manquent déjà de temps pour effectuer l'ensemble des tâches. Les commissions scolaires doivent assurer les ressources nécessaires et redéfinir les tâches pour reconnaître le temps de travail associé à cette démarche. Ainsi, les rencontres devraient avoir lieu durant l'horaire de travail et être bien planifiées.

De plus, il est difficile d'imaginer une communauté réellement satisfaisante sans financement additionnel pour libérer les enseignantes et enseignants participants.

### En conclusion

À la FSE-CSQ, notre intention n'est pas de prendre position par rapport à ces communautés en tant que telles, mais d'identifier les principaux facteurs de risque et de succès pour aider nos membres dans leur réflexion et leurs actions.

Si vous choisissez de tenter l'expérience, il vous faut donc être collectivement proactifs sur ces enjeux. La frontière est mince entre une formule pertinente et agréable, et un projet qui s'éloigne de notre réalité, de nos contraintes pragmatiques et de nos besoins.

Nous vous invitons à communiquer avec votre syndicat local si des difficultés se présentent dans votre milieu. Surveillez également une parution très utile : notre guide sur le développement professionnel, dont la diffusion est prévue en 2017-2018!

Quelques questions à se poser par rapport à une communauté envisagée ou existante

- 1 Qui a amorcé le projet ? Est-ce une demande du personnel enseignant, une idée imposée ?
- 2 Avons-nous le choix des thèmes ? Dans quelle mesure les sujets sont-ils prédéterminés ?
- 3 Avons-nous notre mot à dire sur les modalités de participation ? Quels aménagements et conditions de réalisation sont prévus ? Dans quelle mesure notre temps sera-t-il reconnu ?
- 4 Avons-nous le choix de participer ou non ? De nous retirer ? De nous exprimer librement ?
- 5 Si l'on ne participe pas à la communauté, si on la quitte ou si l'on n'adopte pas une pratique pédagogique en particulier, constatons-nous des répercussions professionnelles ?
- 6 Y a-t-il une forme d'impact sur le climat de travail ? Sur la charge de travail ?

**DÉPÊCHE FSE**

**FSE**  
FÉDÉRATION  
DES SYNDICATS  
DE L'ENSEIGNEMENT  
CSQ

**CSQ**

Info Actions : Alec Larose et Maxime Garsneau / La Dépêche FSE est le feuillet d'information destiné aux membres de la Fédération des syndicats de l'enseignement. De format condensé, cet outil traite le plus souvent d'un thème unique. La Dépêche FSE est aussi disponible sur le site Web de la FSE.

[fse.lacsq.org](http://fse.lacsq.org)

[facebook.com/FSECSQ](https://www.facebook.com/FSECSQ)

[twitter.com/FSECSQ](https://twitter.com/FSECSQ)

AC01 2017 D-170338



Vous rêvez d'une expérience de vie et d'enseignement à l'étranger ?

Éducation internationale, propose aux enseignantes et enseignants du **primaire** un programme d'échange poste à poste d'une durée d'un an avec la France. Ce programme offre une opportunité de développement professionnel et de découvertes culturelles incomparable, tout en conservant son poste d'enseignant et ses avantages. Elle permet aussi aux écoles de s'ouvrir sur le monde grâce à la présence d'un enseignant français pendant un an.

*Les échanges d'enseignantes et d'enseignants sont ouverts aux enseignantes et enseignants du primaire en adaptation scolaire responsables des*

*troubles cognitifs et aux écoles privées.*

**En savoir +**

Plus de 20 places sont disponibles pour les enseignantes et enseignants du primaire en 2018-2019. N'attendez pas pour nous manifester votre intérêt et vous

inscrire!

**Pour avoir de l'information, vous inscrire ou tout simplement pour obtenir des outils promotionnels sur les échanges d'enseignants, contactez :**

Renaud Brissonneau ou Sylvie Meunier

**[rbrissonneau@education-internationale.com](mailto:rbrissonneau@education-internationale.com)**

**[smeunier@education-internationale.com](mailto:smeunier@education-internationale.com)**

Tél : 418 651 4667 p. 144 ou p. 142

Date limite d'inscription au programme d'échanges : 21 février 2018.

### 21<sup>e</sup> Congrès du SEC-CSQ

Le 21<sup>e</sup> Congrès du SEC-CSQ aura lieu **le jeudi 26 avril 2018**. Tous les membres peuvent y participer à condition de s'inscrire au plus tard quinze jours avant l'événement. Inscrivez-vous dès maintenant par téléphone au 418-665-6156 ou par courriel à [z10.charlevoix@lacsq.org](mailto:z10.charlevoix@lacsq.org) et venez célébrer avec nous la 21<sup>e</sup> édition de cette activité qui se déroule seulement une fois à tous les deux ans! Pour plus d'informations, visitez le site [www.secharlevoix.ca](http://www.secharlevoix.ca) puis cliquez sur l'onglet « Publications » et le sous-onglet « Congrès ». Surveillez également les capsules envoyées par courriel!

*Stéphane Côté, conseiller technique*

### Œuvres pour l'agenda syndical 2018-2019

Le SEC-CSQ est à la recherche d'une ou d'un membre artiste dont les œuvres pourraient apparaître sur la première et quatrième de couverture de l'agenda syndical 2018-2019.

Si vous avez de l'intérêt ou si vous connaissez quelqu'un, veuillez nous contacter rapidement.

*Stéphane Côté, conseiller technique*

# Temps alloué aux matières

Chaque année, le temps alloué aux matières prévu au régime pédagogique peut faire l'objet de discussions dans les écoles. Cependant, dans un souci d'assurer la cohérence et la continuité de la formation de même que la stabilité du personnel enseignant, la répartition du temps alloué aux matières ne devrait pas être modifiée tous les ans. Il faudrait se donner une perspective de quelques années avant de procéder à une évaluation et d'apporter des ajustements.

Le temps alloué aux matières se retrouve au régime pédagogique, mais il est à titre indicatif. Il n'y a donc pas de prescription pour le temps alloué aux matières. Il revient aux écoles de prendre position sur le sujet.

La Loi sur l'instruction publique indique à l'article 86 que le conseil d'établissement (CÉ) approuve la proposition de la direction pour le temps alloué à chaque matière en s'assurant de l'atteinte des objectifs obligatoires et de l'acquisition des contenus prévus aux programmes de formation. Si le CÉ n'approuve pas la proposition, une nouvelle proposition doit être élaborée.

On retrouve donc à cet article un encadrement pour déterminer le temps qui sera alloué à une matière. Par exemple, on ne pourrait pas déterminer un temps qui met en danger des objectifs du programme de formation pour une matière.

La proposition de la direction pour le temps alloué aux matières doit être élaborée avec la participation des enseignantes

et enseignants. Il ne s'agit pas d'une simple consultation. Même si les tribunaux ont établi que le groupe enseignant ne jouissait pas d'un droit de veto sur le contenu de la décision, il faut souligner que la direction de l'école ne le détient pas non plus. Lorsqu'une direction soumet dès le début du processus d'élaboration une proposition entièrement conçue d'avance ou lorsqu'elle refuse tout projet provenant des enseignantes et enseignants réguliers, il y a lieu de croire que le mécanisme n'a pas été respecté.

Pour préparer la proposition, il est important de s'assurer de la participation de tous les enseignants et enseignantes qui oeuvrent à l'école. Chaque enseignante ou enseignant doit pouvoir présenter son point de vue pour assurer un débat démocratique. Par exemple, dans les écoles primaires, toutes et tous les spécialistes doivent prendre part aux discussions.

Il faut être bien consciente et conscient que des changements au temps alloué à une matière ont un impact sur cette matière, mais aussi sur d'autres matières. L'impact peut être positif, mais peut aussi être négatif pour divers aspects du travail, comme la tâche, le nombre d'écoles à desservir ou l'atteinte des objectifs des programmes. Les décisions concernant le temps alloué aux matières posent des enjeux importants qui peuvent varier d'une école à une autre ou du primaire au secondaire.

*Source : Michel Bergeron et Amélie Ouellet — SEGP*



## **Retraite et assurance salaire de longue durée**

Chaque enseignante et enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel participe à l'assurance salaire de longue durée.

Celle-ci se met en place en cas d'invalidité et après avoir utilisé les deux années prévues à la convention collective, soit une année à 75 % du traitement habituel et la deuxième à 66 2/3 %.

Après deux années d'invalidité, c'est l'assurance salaire de longue durée qui vous assure des revenus.

Il est possible de mettre fin à l'assurance salaire si une personne est à deux ans de son admissibilité à la retraite. La décision de cesser de cotiser à l'assurance salaire dépend cependant du moment où une personne souhaite quitter pour la retraite et de sa situation personnelle.

Une évaluation de l'ensemble du dossier de retraite doit donc être réalisée avant de prendre la décision. Pour plusieurs personnes, cette décision se prendra deux ans avant la date de départ à la retraite et vous pourriez économiser près de 1 000 \$ par année. Cependant, il peut y avoir des conséquences.

Nous pouvons vous aider à prendre ce type de décision. N'hésitez pas à nous contacter.

*Damien Lapointe, président*

## **Enquête**

Une enquête sur l'évolution des conditions de travail dans les commissions scolaires québécoises vient d'être lancée dernièrement au lien : <https://fr.surveymonkey.com/r/SondageIRIS>

Vous devez répondre à cette importante enquête puisque les résultats seront diffusés pour faire connaître la réalité des travailleuses et travailleurs des commissions scolaires à l'ensemble de la population et à nos décideurs politiques. En cette période préélectorale et à l'approche de la négociation nationale, il est important que le questionnaire soit rempli par le plus de personnes concernées possible; les enseignantes et enseignants des régions doivent aussi être bien représentés.

Parlez-en à vos collègues et incitez-les à répondre aussi car si la participation est à la hauteur de nos espérances, cette enquête deviendra un outil de travail extraordinaire dans nos revendications pour l'amélioration des conditions de travail.

*Damien Lapointe, président*

## **Pétition — Séances publiques du Conseil des commissaires SOYEZ-Y!**

**La séance du mois de décembre du Conseil des commissaires ayant été reportée en raison des conditions météorologiques, c'est le mardi 13 février, à 19 h 45, à la salle des commissaires de La Malbaie, que nous irons ensemble remettre votre pétition demandant de pouvoir réellement intervenir et se faire entendre auprès de vos décideurs, commissaires à votre commission scolaire.**

**Venez en grand nombre. C'est ensemble que nous pouvons faire changer les choses.**

*Damien Lapointe, président*

## Éducation à la sexualité à l'école Un contenu pertinent, mais une manière de faire décevante

---

Québec, le 14 décembre 2017. – Souscrivant aux enjeux de dénonciation des inconduites sexuelles dans l'actualité et réitérant toute sa solidarité envers les victimes qui osent dénoncer l'inacceptable, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) demeure toutefois très critique quant à la façon d'implanter obligatoirement et unilatéralement les contenus d'éducation à la sexualité à tous les élèves en septembre prochain. Le gouvernement va donc ajouter une responsabilité de plus sur les épaules des enseignants, sans consultation et sans plan de mise en oeuvre précis pour un ajout dont le succès exigera de l'organisation, du tact et du savoir-faire.

« Même si la FSE-CSQ milite depuis longtemps pour le retour de ces notions à l'école, la façon de procéder rappelle le mauvais scénario du film dans lequel les enseignants jouent trop souvent : on balance un mandat de plus à l'école, aussi important soit-il, sans vision d'ensemble et sans consulter les gens directement interpellés. C'est désolant. Encore une fois, on manque une occasion de valoriser les enseignants », a déclaré la présidente de la FSE-CSQ, Josée Scalabrini.

D'ailleurs, compte tenu des résultats mitigés des projets pilotes dévoilés au printemps dernier, la FSE-CSQ déplore que le ministère de l'Éducation n'ait pas jugé bon de réunir le Comité consultatif sur l'éducation à la sexualité pour lui permettre d'ajuster le tir sur ce qui avait achoppé.

La FSE-CSQ prend acte de l'ajout de ressources et de formation dans les milieux,

mais considérant le court délai pour une implantation d'envergure sur onze niveaux scolaires simultanément, beaucoup de questions demeurent. Est-ce que ça répondra aux importants besoins dans les milieux? Est-ce que les ressources spécialisées pourront aussi l'enseigner? Si les écoles seront tenues de dispenser les contenus d'éducation à la sexualité, qui le fera, dans quel cadre, avec quels outils pédagogiques? Devra-t-on obligatoirement retrancher du temps d'enseignement des cours obligatoires à la grille-matières? Si tel est le cas, le contenu et temps d'enseignement de quel cours obligatoire devra-t-on amputer pour faire place à ces nouvelles activités? Prend-on en considération l'augmentation de la tâche des enseignants?

« L'urgence de l'annonce politique dans ce dossier a clairement pesé plus lourd dans la balance que la mise en oeuvre responsable et respectueuse de l'éducation à la sexualité dans les écoles, aussi pressante fut-elle. Il aurait été plus simple de regarder la grille-matières dans son ensemble et de lui trouver un espace bien structuré. Encore une fois, on pellette dans la cour des enseignants qui devront compenser l'improvisation du gouvernement. Les enseignants, eux, ne veulent pas improviser sur un enjeu aussi délicat et crucial », de conclure Mme Scalabrini.

*Source : Sylvie Lemieux  
Attachée de presse de la FSE-CSQ*



## Capsule linguistique

### Sens dessus dessous

Pour faire référence à ce qui est « à l'envers », ou au sens figuré « en grand désordre » ainsi que « dans un état de grande confusion », on a recours à sens dessus dessous. Une erreur fréquente est d'écrire sans dessus dessous, probablement parce que cette dernière expression a déjà existé et que le dernier s de sens ne se prononce pas. En fait, il ne s'agit pas ici d'un manque, d'une absence, comme la préposition sans l'indique, mais bien du sens, donc de l'orientation ou de la position dans l'espace qui est inversée.

L'expression sens devant derrière, utilisée lorsque ce qui doit se trouver devant se trouve derrière et inversement, subit parfois le même sort. Tout comme pour l'expression précédente, il est fautif d'écrire sans devant derrière.

Exemples :

- ◆ Dans l'armoire, les verres sont rangés



sens dessus dessous.

- ◆ Après le cambriolage, l'appartement était sens dessus dessous.

- ◆ Elle a mis sa tuque sens devant derrière.

### Saviez-vous que...

De nos jours, la différence entre l'activiste et la militante ou le militant est très ténue. Auparavant, l'activiste (mot qui rime avec intégriste, extrémiste et terroriste) était considéré comme une citoyenne ou un citoyen rebelle, souvent irrespectueux des lois et prêt à les transgresser pour défendre ses idées ou ses intérêts. Pour sa part, la militante ou le militant (qu'on pouvait associer à résistant) représentait la personne qui se bat honnêtement pour le progrès, la liberté, la justice et le bien commun. Aujourd'hui, l'activiste est ni plus ni moins qu'une militante ou un militant convaincu, comme le précise le Grand dictionnaire terminologique. En fait, activiste est souvent utilisé pour traduire le mot anglais activist, alors que celui-ci se traduit plutôt par militante ou militant.

Source : Martine Lauzon, réviseure linguistique - CSQ

### Abonnement à AMEQ en ligne

Depuis 2002, le Réseau Info Éducation AMEQ en ligne livre le résumé le plus complet de l'actualité francophone en éducation en Amérique du Nord. En plus de publier les communiqués de presse provenant du monde de l'éducation, des organismes gouvernementaux et des organisations connexes, nous livrons un résumé complet des nouvelles des grands quotidiens ainsi que des sources d'informations régionales à travers le Québec et le volet francophone canadien.

Plus de 15 000 abonnés sont informés quotidiennement des derniers développements et des enjeux qui les concernent. Le bulletin s'adresse à tous les intervenants du secteur scolaire, autant au niveau collégial, universitaire, primaire et secondaire. Il concerne à la fois le personnel cadre, professionnel, de soutien, les enseignants, les entreprises et les organisations connexes.

[http://ameqenligne.com/abonnement.php?type\\_abonnement=ok](http://ameqenligne.com/abonnement.php?type_abonnement=ok)

Source : François Gagnon  
Conseiller à la documentation CSQ



## Interdiction de représailles pour l'exercice d'un droit prévu

Nous sommes souvent interpellés par des enseignantes et des enseignants concernant l'exercice d'un droit prévu à la convention ou à une loi. Nous répondons que l'employeur ne doit pas exercer de représailles suite à l'exercice d'un droit.

Nous avons rarement de retour lorsque nous sommes interpellés sur le sujet. Nous présumons donc que les employeurs sur notre territoire ont agi sans représailles. La peur des représailles est cependant une inquiétude bien présente, surtout auprès des enseignantes et des enseignants plus précaires, comme celles et ceux qui ne sont pas inscrits sur les listes de rappel ou de priorité.

Pourtant, notre convention collective prévoit à la clause 14-3.01 des encadrements précis sur le sujet. De plus, lorsqu'on tape « représailles » sur un module de recherche Internet, on s'aperçoit que l'interdiction de représailles concerne la convention, mais aussi l'ensemble des lois.

Si un droit est prévu, nous pouvons demander son respect sans craindre les représailles. Comme organisation syndicale, c'est un aspect important du travail. Voici quelques définitions de représailles.

## Représailles?

- ✘ *Une riposte à l'exercice d'un droit exercé par un salarié. Cette riposte doit causer un inconvénient et être fondée sur une intention de nuire ou de se venger. On présume la bonne foi et l'arbitre doit examiner la concomitance des événements et l'aspect raisonnable des actes posés par l'employeur (arbitre de grief).*
- ✘ *Une mesure de représailles doit recevoir une interprétation large et peut prendre différentes formes (arbitre de grief).*
- ✘ *Toute mesure de vengeance prise contre un salarié en riposte à l'exercice d'un droit découlant du Code (Code du travail).*
- ✘ *La personne est concernée par un cas qui fait l'objet d'une plainte. Elle subit des mesures infligeant un inconvénient ou un autre préjudice. Il existe un lien entre les mesures exercées contre la personne et le cas qui fait l'objet d'une plainte (site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.)*

Ces quelques définitions pourront peut-être mieux vous aider à comprendre la notion de représailles.

Source : Michel Bergeron — SEGP



## Guide pour soutenir les jeunes trans et les jeunes non binaires dans nos écoles

La Table nationale de la lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, dont fait partie votre CSQ et votre FSE, vient de mettre sur pied un guide complet pour aider tout le personnel de l'éducation à mieux comprendre les enjeux et les défis rencontrés par les élèves transgenres et non binaires et à développer des approches d'intervention adaptées à leurs besoins. Ce guide est accessible en ligne à l'adresse : <http://www.colloquehomophobie.org/wp-content/uploads/2018/01/Brochure-Jeunes-Trans-Web.pdf>.

Le SEC-CSQ dispose également d'une version papier de ce guide.

Damien Lapointe, président

## **PUBLICATION DE STATISTIQUE CANADA SUR LE SALAIRE DES ENSEIGNANTS LE CONSTAT INSULTANT D'UNE INIQUITÉ À CORRIGER SANS TARDER**

Québec, le 13 décembre 2017. - C'est avec indignation que la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) et l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ-QPAT) ont pris connaissance des chiffres publiés par Statistique Canada faisant état d'un important retard salarial des enseignants québécois par rapport à leurs collègues du Canada. De tous points de vue, les salaires offerts par Québec arrivent au dernier rang.

« On a beau le dire et le répéter, mais en comparant le salaire des enseignants québécois à ceux des autres provinces, on constate encore une fois qu'il est primordial de donner un coup de barre. C'est franchement insultant de voir ce manque de considération du gouvernement à l'endroit des enseignants qui tiennent pourtant l'école à bout de bras. Ce serait un signal longtemps attendu pour la valorisation de l'éducation publique, la reconnaissance de la valeur du travail des enseignants et l'attraction d'une relève en enseignement », a vivement réagi Mme Josée Scalabrini, présidente de la FSE-CSQ, qui dénonce aussi le retard du Québec quant aux investissements en éducation.

Après les retards de rémunération du secteur public constatés récemment par l'Institut de la statistique du Québec, les données de Statistique Canada indiquent que les enseignants québécois sont les derniers sur toute la ligne. Ils sont :

- *Les moins bien payés en début de carrière;*
- *Les moins bien payés après 10 ans de pratique;*

- *Les moins bien payés au maximum de l'échelon;*
- *Les enseignants qui ont le plus d'échelons à gravir, soit 15, avant d'atteindre le salaire maximum.*

On peut consulter les données salariales à l'adresse :

(<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-604-x/2017001/t/tbld2.1-fra.htm>)

« Nous savons maintenant que le gouvernement accumule des surplus importants grâce à des compressions sévères en éducation. Il les redistribue en faisant mine d'être soucieux de corriger les iniquités. Or, s'il a accordé aux médecins la parité avec le reste du Canada, le gouvernement refuse toujours de reconnaître la nécessité d'un rattrapage salarial pour les enseignants. Nous lui rappellerons cette injustice flagrante lors de la prochaine ronde de négociation», a signifié M. Sébastien Joly, président de l'APEQ-QPAT.

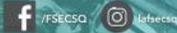
Rappelons qu'en plus d'être les moins bien payés au Canada, plus de 20 % des enseignants québécois abandonnent la profession au cours des cinq premières années de leur pratique en raison des difficiles conditions d'exercice. La tâche des enseignants est de plus en plus lourde et ceux-ci ressentent une pression croissante pour faire réussir les élèves à tout prix. De plus, ils subissent les conséquences quotidiennes d'une insuffisance de services aux élèves en difficulté et des classes trop pleines dont la composition est de plus en plus problématique.

Source : Sylvie Lemieux, attachée de presse FSE



## Ensemble, travaillons à mettre la formation générale des adultes sur la carte.

Rejoignez-vous à la conversation sur les réseaux sociaux en utilisant le mot-clé #fgasurlacarte



FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT CSQ



### Pourquoi

#### **Mettre la FGA sur la carte?**

La formation générale des adultes (FGA) se situe actuellement à un moment charnière. Depuis dix ans, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) poursuit une démarche soutenue de documentation, d'analyses et de revendications à son sujet, en particulier sur les conditions d'apprentissage et d'exercice qui la caractérisent ainsi que sur la réforme des programmes.

Les enjeux qui lui sont propres sont désormais bien documentés, comme nous l'avons démontré dans un mémoire portant sur la réforme du curriculum déposé au Conseil supérieur de l'éducation (CSE) en novembre 2013. La FSE a également interpellé le gouvernement à plusieurs reprises à ce sujet lors de nombreuses rencontres et par divers écrits dont les deux opérations *Lettre à la ministre* (2009-2011).

Devant l'inertie gouvernementale qui persiste, force est de constater que la principale faiblesse de la FGA est la **méconnaissance de ce secteur par la classe politique, l'opinion publique, et des différents acteurs et décideurs du milieu scolaire**, ce qui limite à la fois la compréhension des besoins et la pression sociale nécessaire avant tout geste politique significatif.

Malgré sa contribution reconnue à la réussite scolaire au Québec, la FGA reste tout de même si peu connue que nos interventions, aussi légitimes et probantes soient-elles, demeurent généralement sans écho auprès des gouvernements successifs.

Selon nous, l'amélioration des conditions d'apprentissage et d'exercice dans les centres devra nécessairement passer par une nouvelle offensive à entreprendre sur la place publique afin de mettre la FGA sur la carte.

Cette opération d'envergure vise :

- à **sensibiliser** et à **informer** les citoyens, les organisations et les décideurs quant aux réalités de la FGA en en dénonçant certains aspects;
- à **valoriser** la FGA en soulignant son importance;
- à favoriser la **mobilisation** dans les centres;
- à inciter les décideurs à **se commettre** avant les prochaines élections;
- à revendiquer des changements importants à la FGA, notamment au chapitre du **financement** et de **l'équité de traitement** pour les élèves et pour le personnel.

Dans les prochaines semaines, vous verrez plusieurs gestes de visibilité dans les différents médias (sociaux ou traditionnels). Nous vous demandons de soutenir vos collègues du secteur des adultes, principalement en aimant et en partageant les différentes publications sur les médias sociaux.

Vos collègues du secteur de l'éducation des adultes vous remercient infiniment pour votre soutien!

*Steve Gingras*