carnets 50

AUTOMNE 2026



DANS CE NUMÉRO

- Quand la précarité coupe les ailes à la créativité
- Des groupes plus petits pour surmonter la montagne de défis
- Rêver le métier, c'est d'abord rêver de payer le loyer
- Transformations en cours : des outils pour se mettre en action
- Secteur public : vers la négo 2028 !

fneeq CSN
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec



Benoît Lacoursière

Vivement des états généraux de l'éducation !

« La réforme de l'éducation que nous entreprenons doit contribuer à l'émergence d'une société plus juste, plus démocratique et plus égalitaire. »

– Extrait du rapport des états généraux (octobre 1996).

L'état du système d'éducation québécois est loin de la vision formulée lors des états généraux de l'éducation de 1995-1996. Établissements délabrés, accessibilité affectée, inégalités qui explosent. Les objectifs visés en 1995 ont été dévoyés au profit d'une conception néolibérale, managériale et clientéliste de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

Nous souhaitons que l'exercice annoncé par le nouveau gouvernement du Parti québécois soit authentique et permettre, à l'image de la consultation lancée en 1995 par Jean Garon, une réelle consultation. Il faudra que celle-ci soit collégiale et décentralisée et qu'elle repose à la fois sur l'expérience vécue et l'expertise scientifique. C'est ce qui a permis au milieu des années 90 une réforme majeure de notre conception de l'éducation, de la petite enfance à l'université. Tous les engrenages du système éducatif québécois devront être vérifiés et chaque pierre devra être retournée. Cela dit, le gouvernement devra respecter sa part du contrat social et octroyer les ressources suffisantes, nécessaires et prévisibles.

Toute la FNEEQ y contribuera ! Et notre contribution sera à l'image de ce que nous souhaitons : collégiale, démocratique et fondée sur l'expérience et la science. Nos enseignantes et enseignants dans les écoles primaires et secondaires pourront exposer leur pratique et faire part de leur besoin, que l'on parle des écoles privées, des écoles d'adaptation scolaire ou de celles en milieu autochtone. Il en sera de même dans les cégeps et les universités où on parlera notamment de l'impact de l'IA, de la précarité et de liberté académique.

On s'y affaire déjà depuis plus d'un an avec le Grand rendez-vous de l'éducation de la FNEEQ. Des assemblées régionales ont été tenues et nous nous retrouverons à Québec les 4 et 5 décembre 2026 afin de mener une réflexion collective. Ces échanges nous permettront de nourrir notre contribution pour les futurs états généraux et d'outiller l'ensemble de nos syndicats affiliés et de nos membres dans ce processus. D'ailleurs, cette édition des Carnets présente des témoignages de membres soulevant des défis rencontrés dans nos réseaux et apportant des pistes de solutions. Bonne lecture !

Solidairement !



Aux quatre coins du Québec, mobilisation inédite de la communauté de 16 universités afin notamment de réclamer un financement public stable et bonifié du réseau universitaire.

Sommaire

4 Témoignage / Quand la précarité coupe les ailes à la créativité
5 Témoignage / Des groupes plus petits pour surmonter la montagne de défis
6 Témoignage / Enseigner : une profession motivante à revaloriser
7 Témoignage / Rêver le métier, c'est d'abord rêver de payer le loyer
8 Transformations en cours : des outils pour se mettre en action
9 Conférence internationale aux retombées locales
10 *Ensemble, écrire la suite* : un colloque féministe syndical
11 Conférence de l'ACPPU : renforcer la solidarité pour contrer la précarisation dans le secteur universitaire
12-15 Échos des regroupements et du caucus

CARNETS est une publication de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec.

La FNEEQ–CSN représente plus de 40 000 membres dans les cégeps, les établissements d'enseignement privés et les universités. Au Québec, elle est l'organisation syndicale la plus représentative de l'enseignement supérieur.

FNEEQ–CSN
1601, avenue De Lorimier
Montréal, (QC) H2K 4M5

Téléphone : 514 598-2241 / 1 877 312-2241
fneeq.reception@csn.qc.ca
www.fneeq.qc.ca

Coordination
Martin Robert

Collaborations
Nova Doyon, Christine Gauthier, Saleha Hedaraly, Benoît Lacoursière, Hélène Nazon, Yves de Repentigny et Martin Robert.

Conception
Martin Robert et Marie-Pier Dalpé

Impression
Imprimerie CSN

Tirage
650 exemplaires

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives du Canada

ISBN : 978-2-923606-95-8

Dans la foulée du Grand rendez-vous de l'éducation de la FNEEQ, Carnets a recueilli les réflexions de personnes enseignantes œuvrant en éducation et en enseignement supérieur. Quelle est leur vision du métier ? Quels en sont les défis ? Que l'on enseigne aux plus jeunes ou aux adultes, les propos se font souvent échos.

Entrevues et textes : Martin Robert

Quand la précarité coupe les ailes à la créativité


PHOTO : MARTIN ROBERT

Felippe Martin, Chargé de cours en cinéma à l'Université Laval

En tant que cinéaste documentaire, Felippe Martin illustre parfaitement toute la pertinence et la riche contribution des personnes chargées de cours à l'université. Son expertise terrain concrète teinte profondément les matières qu'il enseigne depuis quatre ans.

Malgré tout, il admet que la précarité de son statut à l'université plombe son travail. Ses contrats d'embauche sont signés tardivement. « Pour un cours débutant en janvier, je peux signer en décembre. Et il peut être annulé à la dernière minute par manque d'inscriptions », déplore-t-il. Pour gagner sa vie, il se retrouve forcé de dénicher d'autres contrats en production, sans pouvoir prioriser l'enseignement. Un véritable casse-tête d'horaire et budgétaire. Il va sans dire que la préparation du cours peut en souffrir. Impossible de monter le meilleur cours, à partir de zéro, dans la précipitation. Impossible de donner un cours déjà existant sans un minimum de temps pour s'approprier et adapter la matière. C'est sans compter les efforts déployés inutilement dans un cas d'annulation soudaine. Le décor est planté et le scénario ne le réjouit guère.

Il se désole de constater un problème structurel à l'université, selon lui : la survie d'un cours dépend trop souvent du nombre d'inscriptions et donc de ce qu'il rapporte, s'éloignant de la mission de former des citoyennes et citoyens à part entière, capables de réfléchir, nuancer, critiquer. Felippe Martin estime que d'offrir des cours strictement rentables demeure incompatible avec une formation en art. « En art, tu as besoin d'accompagnement. Tu ne peux pas juste communiquer ton savoir. Pour que l'étudiant puisse créer, il faut qu'il plonge en lui-même. À quarante ou cinquante personnes et plus, on n'est pas en train de donner le meilleur cours possible parce qu'on ne peut pas les accompagner dans leurs créations, on remplit d'abord la salle. »

La menace de l'IA

Dans son domaine, Felippe Martin reconnait les mérites de l'IA pour la production de sous-titres, de traductions ou pour la correction de pixels dans l'image, notamment. Il regrette cependant que des personnes étudiantes croient que l'IA réfléchit. « L'IA ne réfléchit pas à notre place ! Alors, qu'est-ce que j'essaie d'enseigner ? C'est de réfléchir par soi-même. N'essaie pas de me faire plaisir. On va trouver ta vérité ensemble parce que c'est à partir de là que tu vas pouvoir créer. » Le processus de création, rappelle-t-il, peut émerger d'une réflexion avec notre cœur et notre ressenti, pas uniquement avec la tête. En toute cohérence, le chargé de cours dénonce la pression exercée par les géants de l'IA qui usent de stratégies pour vendre des abonnements. « On fait des petits rabais pour les étudiants, on dit que ça va les aider, mais finalement, ça ne les aide pas s'ils décident de l'utiliser pour "réfléchir". »

Dans cette veine, il s'inquiète de la normalisation d'une forme de paresse. Sommes-nous en train de perdre l'importance de déployer des efforts ? Prenons-nous le temps de lire des livres ? Sommes-nous trop obnubilés par la tentation d'aller toujours plus vite ? « Je préfère corriger un travail incomplet et imparfait qui émane d'une réflexion humaine à une production lisse, comme sait en pondre l'IA. Quand il n'y aura plus d'eau pour refroidir les serveurs, qui va réfléchir à notre place ? », philosophe-t-il.

Des groupes plus petits pour surmonter la montagne de défis

« La vérité : ça prend plus de monde, plus de profs et des ratios maîtres/personnes étudiantes plus petits. » Adam Pétrin, qui enseigne la technique en travail social au Cégep Marie-Victorin, n'y va pas par quatre chemins pour définir la principale source de problèmes au cégep : tout repose sur un manque de moyens. Les coffres vides, comment peut-on s'attaquer aux défis d'une population étudiante en difficulté, parfois même en détresse ? Comment offrir des équipements et des salles de cours à la fine pointe ? Comment encadrer adéquatement l'IA ?


PHOTO : MARTIN ROBERT

Adam Pétrin, Enseignant au département de travail social au Cégep Marie-Victorin

Des parcours étudiants complexifiés

Le professeur Pétrin constate une croissance exponentielle des troubles de l'anxiété dans sa classe. Ce qui est quand même ironique, avoue-t-il, alors que l'intervention en travail social vise souvent à apaiser les angoisses. L'anxiété est surmontable lorsqu'on y est exposée, quand on prend le temps nécessaire pour trouver des solutions. Adam Pétrin aborde sérieusement son rôle de préparation de la population étudiante à transiter vers le marché du travail. Il craint ainsi de n'aider personne s'il ne fait qu'appliquer les accommodements accordés, sans accompagnement et sans se pencher sur les méthodes pour désangoisser. « Quand j'accompagne un stagiaire avec des limitations, je lui explique. Je lui dis qu'il va falloir trouver des stratégies. Puis finalement, ces personnes réussissent couramment sans mesures adaptatives. C'est une forme de transition vers le marché du travail. Mais ça gruge du temps, pour y arriver. »

Et le temps manque cruellement dans nos cégeps. Plus largement, il évoque le cinquième des collégiennes et collégiens de son établissement qui bénéficie d'un plan d'intervention ou de services personnalisés pour une panoplie de raisons. Il nomme une série d'accommodements sans doute justifiés qui engendrent une surcharge de travail alors que les groupes sont bondés. « C'est certain que ça change la relation pédagogique. Ça change le job. Par exemple, le tiers-temps et les méthodes pédagogiques adaptées, ça provoque un alourdissement de la tâche, parce qu'il faut que tu crées des évaluations à la pièce, selon les besoins de la personne étudiante. Puis on ne dispose pas de plus de ressources, finalement. » D'où l'importance de réduire la taille des groupes, exigence impossible sans financement adéquat.

L'IA accentue la pression

Inexistante il y a à peine trois ans, l'intelligence artificielle crée désormais un climat de suspicion malsain, donc, une surcharge de travail. À l'occasion, l'empreinte du robot fait sourire. « Dans un cours de défense des droits, des personnes étudiantes ont parfois utilisé l'IA afin de trouver des ressources de quartier. La machine ne s'est pas gênée pour inventer des adresses imaginaires. » Pas très malin !

Mais d'autres fois, son action plus dommageable s'immisce en subtilité, raconte le professeur Pétrin. « Quand je corrige un bon texte, je m'interroge : est-ce de l'IA ou est-ce vraiment un travail de qualité, parce que la personne étudiante maîtrise son sujet et rédige bien ? » Tenter de dénicher les tricheurs alourdit la tâche enseignante et mine la relation de confiance, d'autant plus qu'il s'avère impossible de prouver hors de tout doute la tromperie.

Les évaluations sont donc adaptées en conséquence. Elles se déroulent la plupart du temps en classe. Sinon, cela implique un suivi serré tout au long du processus rédactionnel en questionnant, en discutant, voire en procédant par entrevues individuelles. Encore une fois, le temps manque. Dans ces circonstances, Adam Pétrin s'inquiète de la décharge cognitive provoquée par l'IA. Selon lui, la capacité de réflexion des étudiantes et des étudiants est entamée. Et contrairement aux travaux à la maison, les évaluations en classe forcent à cracher la matière. « C'est vraiment une logique de fast-food et de bourrage de crâne. Une semaine après, plus personne ne se souvient de rien ». Les promesses de l'IA devaient nous faire gagner du temps, elles semblent ici nous en faire perdre.

Enseigner : une profession motivante à revaloriser



Marie-Ève Perrotte, Professionnelle au soutien à l'apprentissage au Collège Mont-Saint-Louis

Les années sont loin d'avoir altéré l'engagement et la motivation de Marie-Ève Perrotte. Enseignante de formation, elle travaille depuis 26 ans au Collège Mont-Saint-Louis, où elle a étudié avant d'agir comme enseignante de français, puis comme professionnelle au soutien à l'apprentissage depuis 20 ans. Elle est la seule à exercer cette fonction pour l'ensemble des élèves de ce collège privé du nord de l'île de Montréal. Malgré l'importance du défi, parce que les besoins sont grandissants, l'engouement avec lequel elle explique ses tâches et ses multiples stratégies pour favoriser la réussite traduit assez bien l'amour qu'elle porte à la communauté du MSL.

Elle travaille activement auprès des élèves de la première à la cinquième secondaire qui rencontrent des défis en écriture, le français étant prédicateur de la réussite. Aussi, elle initie aux outils technologiques celles et ceux diagnostiqué·es dyslexiques ou dysorthographiques. Elle dépiste donc les élèves qui éprouvent des difficultés et les accueille en ateliers individuels. Parce qu'au premier cycle du secondaire, il y a peu de plans d'intervention. Les évaluations sont conçues pour que l'ensemble puisse les compléter sans avoir recours au tiers-temps. Mais lors de la passation des examens ministériels du deuxième cycle, il faut un plan d'intervention en bonne et due forme pour y avoir droit. La troisième année du secondaire devient donc charnière pour le dépistage. « On a des élèves excessivement forts, des moyens et des plus faibles. Cette différence nous oblige à être créatifs et à faire de la différenciation pédagogique. En me donnant carte blanche, la direction témoigne de sa confiance et soutient l'ensemble de mes projets. Je suis aussi nourrie par des collègues ouverts, par exemple, au coenseignement. »

Attirer et retenir les recrues

Ainsi, elle se désole que son métier attire si peu et soit aussi peu valorisé dans notre société. « J'entends juste les mots qui sortent de la bouche de mon fils de 20 ans par rapport à mon emploi, dans lequel je le verrais. Mais, il ne veut pas s'engager dans ce domaine parce que ce n'est pas prestigieux. Je trouve ça super difficile à recevoir. Ça provient d'une méconnaissance beaucoup trop répandue de mon travail. »

En effet, au Québec, chaque rentrée scolaire met en lumière le mélodrame des classes dépourvues de personnes enseignantes, l'ancien gouvernement ayant même déjà abaissé la barre à la simple promesse « d'un adulte dans la classe pour septembre », sans qu'il soit qualifié. On connait l'échec – pourtant prévisible dès le départ – des anciennes bourses Perspective Québec qui permettaient une scolarité gratuite pour les recrues inscrites à l'université en éducation. On note également que ces facultés universitaires sont toujours en mal d'inscriptions.

Marie-Ève Perrotte croit que la rémunération des stages pourrait contribuer à attirer de futur·es profs et à rehausser la réputation de la profession. Comment expliquer qu'en ingénierie ou en droit, par exemple, les stages soient rémunérés, mais pas en enseignement ? « Ça crée une double iniquité. Moi, j'ai dû travailler pendant mes stages. À ce moment-là, tu en donnes moins. Tu as moins de temps. Tu es épuisée. Tu n'as pas toujours le goût de continuer. » Il faut également revoir l'effectif des groupes et la charge de travail.

C'est un métier exigeant, mais noble. « On est responsable d'un paquet de choses, dont le bien-être des élèves. Aussi, avant même les apprentissages, il faut faire attention à ce qu'on dit, à ce qu'on fait. On est des modèles. Tout ça dans un contexte où des parents se sont parfois désinvestis. »

Autant de responsabilités pourraient rebuter. Mais, allumer la flamme des élèves et les guider vers la réussite forment des moteurs puissants de motivation et de gratification. Elle conclut qu'elle adore son travail.

Rêver le métier, c'est d'abord rêver de payer le loyer

Quand on est une personne étudiante salariée à l'université, bien souvent, on est en mode survie. Sans exagération. Pour cette relève de demain, le coût de la vie incontrôlé, dont l'inflation galopante, l'épicerie hors de prix, le logement trop cher et les droits de scolarité élevés forment un amoncellement de nuages noirs au-dessus des fins de mois. Il va sans dire que cette grande précarité figure au sommet des priorités de Théa Bashore et de ses collègues lorsque vient le temps d'identifier ce qui cloche dans leurs conditions de travail à l'université. Avant de réfléchir à la nature du boulot, encore faut-il manger à sa faim et se loger.

Théa occupe la fonction d'auxiliaire de recherche à l'Université Concordia. Elle a décidé de s'impliquer dans la négociation menée par son syndicat afin de remédier au régime minceur imposé à ses camarades. « Nous, on n'a pas de système d'ancienneté, on n'a pas de système de permanence. Ce que ça veut dire, c'est que non seulement financièrement, ça contribue à une instabilité et à une précarité pour nos membres, mais aussi, ça veut dire qu'il n'y a pas vraiment de transparence dans l'attribution des contrats », déplore-t-elle. En clair, l'absence de liste d'ancienneté, un principe de base en syndicalisme, ouvre la porte à l'arbitraire. L'employeur peut, au gré de ses envies, attribuer des contrats à l'un et non à l'autre. Bonjour les risques de discrimination ou de favoritisme.

En outre, il devient quasiment impossible de se projeter d'un trimestre à l'autre, l'inconnue étant chaque fois reine, provoquant son lot d'anxiété. Théa rapporte qu'il n'est pas rare de voir des collègues abandonner des cours pour dénicher un second emploi, prolonger le parcours académique afin de libérer des heures destinées au travail, ou pis encore, des étudiantes et étudiants renoncent à leur formation en jetant carrément la serviette.

Quand on lui demande candidement pourquoi elle persiste à occuper un emploi si peu attrayant, sa réponse s'avère noble et ramène au cœur même de la mission universitaire. « Le travail d'étudiant salarié permet d'ouvrir ses perspectives, permet d'apprendre en même temps que de payer son loyer. C'est une manière de garnir son CV et de développer de vraies expériences dans le cadre universitaire. Ça peut préparer le monde pour pouvoir enseigner et devenir prof dans le futur. » Elle ajoute que les tâches qu'elle accomplit permettent à l'université de fonctionner, sans quoi, les profs seraient encore plus débordés et devraient couper dans leur enseignement.



Théa Bashore,Responsable du comité de négociation du CREW–CSN (Syndicat des travailleuses et travailleurs en recherche et en enseignement à Concordia)

L'IA, épée de Damoclès ?

Théa ne s'en cache pas, elle craint pour le métier exercé par les personnes étudiantes salariées. « On voit le pipeline de l'IA arriver, à moindre coût, mais est-ce que le travail effectué serait de même qualité », s'interroge-t-elle. Le travail de correction, par exemple, exige un jugement humain adapté à la réalité de la personne étudiante, valorisant ses forces et soulignant ses faiblesses. Une machine peut-elle offrir un accompagnement aussi personnalisé ?

Pour réaliser des économies de bouts de chandelles et répondre au sous-financement de nos établissements aux prises avec des politiques d'austérité, est-ce qu'on ne réduirait pas la qualité des formations offertes au Québec ? Elle rappelle que l'objectif intrinsèque du réseau de l'enseignement supérieur n'est pas simplement de distribuer des notes et qu'il faudrait s'éloigner de la « machine à diplomation ». Elle confirme ainsi les appréhensions exprimées par nombre de personnes enseignantes qui se questionnent sur l'irruption de l'intelligence artificielle et la décharge cognitive qui se pointerait. Est-ce que l'IA est en train de réduire la capacité d'apprentissage et de réflexion de celles et ceux qui en font usage ?

« Au bout du compte, en tant que société, ça vaut le coup d'investir en éducation et dans les vraies personnes qui participent à la transmission du savoir », conclut-elle.



Des outils pour se mettre en action

Par Nova Doyon, membre du comité environnement

En novembre, l'équipe du projet *Transformations en cours : l'enseignement pour la transition écologique et sociale*, coordonné par Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique (TJC) et la FNEEQ, a lancé deux outils pour appuyer l'écologisation du réseau de l'enseignement supérieur : la synthèse des positions adoptées par les étudiant·es et les enseignant·es qui ont participé en janvier aux *États généraux de l'enseignement pour la transition écologique et sociale, et la communauté de pratique enseignante nationale* visant à favoriser l'intégration des principes liés à la transition socioécologique dans les enseignements.

Rappelons que les États généraux ont offert l'occasion aux quelques 250 personnes réunies, venues des cégeps et des universités de partout au Québec, de réfléchir aux voies à suivre pour transformer l'enseignement supérieur afin de répondre aux défis posés par la crise socioécologique.

Deux outils essentiels pour l'enseignement supérieur

Le document qui en découle, intitulé *Transition socioécologique en enseignement supérieur : 50 propositions pour agir*, constitue une véritable feuille de route pour la transition socioécologique en enseignement supérieur. Les assemblées générales étudiantes et enseignantes sont ainsi invitées à s'approprier globalement les propositions qui s'y trouvent pour soutenir une démarche d'écologisation dans leur établissement.

Si la communauté de pratique nationale propose un espace de partage des savoirs, des expériences et des ressources pédagogiques entre personnes enseignantes, tant au cégep qu'à l'université, elle ouvre également sur des collaborations avec le milieu communautaire. En effet, la plateforme web de la communauté de pratique offre des opportunités de maillage avec des organisations locales, des groupes militants ou encore des artistes prêts à faire équipe avec le corps professoral pour développer des activités pédagogiques sur le terrain.

D'autres ressources du projet à venir en 2027

D'autres ressources ont également été développées, entre autres grâce à l'appui des groupes de travail mis sur pied après les États généraux, pour répondre aux besoins des milieux collégial et universitaire.

Ainsi, deux ateliers participatifs qui visent la mise en action des établissements sont offerts, l'un axé sur l'idéation autour de projets pédagogiques porteurs de transition socioécologique, l'autre sur l'identification des leviers nécessaires à la réalisation de chantiers d'écologisation prioritaires pour la communauté. Par ailleurs, des idées de revendications en transition socioécologique, qui inspireront sans aucun doute plusieurs syndicats de la FNEEQ, seront diffusées dans le contexte du renouvellement de la convention collective des enseignant·es de cégep. Enfin, dans l'optique de répondre aux propositions issues des États généraux, qui souhaitent faire reconnaitre le rôle de l'enseignement supérieur dans la transition socioécologique, il est également prévu de présenter au ministère de l'Enseignement supérieur des propositions de politiques publiques afin d'adapter les programmes et formations et développer le pouvoir-agir des personnes étudiantes pour qu'elles puissent prendre part à la transition socioécologique.



Conférence internationale aux retombées locales

Par Saleha Hedaraly, Coresponsable politique du comité femmes

Du 15 au 18 septembre derniers, la FNEEQ a assisté à la 5e Conférence mondiale des Femmes, à Bahia, au Brésil. Cette conférence était organisée par l'Internationale de l'éducation (IE), à laquelle la FNEEQ est affiliée et qui regroupe 375 organisations membres, représentant plus de 33 millions d'enseignant·es et de personnels de soutien à l'éducation dans 180 pays et territoires.

À cette conférence, assistaient plus de 300 femmes provenant de 125 organisations. Plusieurs activités informelles et formelles ont favorisé le réseautage (ex. : déjeuners, ateliers, 5 à 7, etc.) et une traduction simultanée en quatre langues (français, anglais, portugais et espagnol) a permis la participation de toutes aux différents débats.

Dre Aruna Rao, cofondatrice et ancienne agente de Gender at Work, présidente d'Oxfam International, a prononcé un discours enlevant sur le leadership féministe en éducation et des stratégies de changement social. Elle a expliqué en détail comment le féminisme s'attaque non seulement aux formes visibles d'inégalité, mais aussi aux couches les plus profondes où opèrent les discriminations et les violences fondées sur le genre et les discriminations intersectionnelles. Effectivement, les stéréotypes n'ont pas disparu, ils sont même devenus plus insidieux.

Nous avons également assisté au lancement de la nouvelle plateforme de l'IE sur le plan d'action pour l'égalité des genres (PAEG) 2026-2029. Proposant une orientation stratégique à l'IE et à ses organisations membres, des mesures concrètes ont été identifiées en cinq priorités : profession, éducation publique, personnes, planète et pouvoir.

Par la suite, une plénière pour comprendre la pénurie d'enseignant·es sous la loupe du genre a été fort éclairante pour démontrer les répercussions de la fragilité de la féminisation de notre métier. Des ateliers concrets se sont par la suite succédé pour identifier, d'une part, les mesures prises par les syndicats pour promouvoir le recrutement et la rétention des enseignantes et, d'autre part, un changement de politique spécifique pour remédier à la fois à la pénurie d'enseignant·es et à l'inégalité de genre.

Échos avec la réalité québécoise

La négociation a fait l'objet du second atelier au cours duquel s'est déroulée une discussion portant sur la légitimité des revendications féministes et, parfois, des enjeux qui existent à l'intérieur même des équipes syndicales sur ces questions. Les exemples vécus par la minorité francophone de Suisse ou de la sous-représentation des femmes dans le système syndical au Maroc ont facilement trouvé écho au Québec.

Un atelier sur la misogynie en classe a fortement résonné avec ce qui se passe au Québec. Les exemples de l'Australie, de l'Afrique du Sud, et de la Grande-Bretagne ont détaillé l'augmentation de la violence de la part des personnes étudiantes, les protocoles en santé et sécurité à améliorer de la part du gouvernement, les actions gouvernementales pour s'attaquer au sexisme structurel (ex. : le salaire et des conditions équitables, une plus grande équité dans le leadership, etc.). Cet atelier a rappelé l'importance des actions locales ainsi que de la mise en commun des « initiatives ».

Finalement, la conférence s'est conclue sur les réponses syndicales aux attaques contre la démocratie et sur l'adoption de la *Déclaration de Bahia*, qui garantit l'égalité de rémunération et de pensions, la protection contre toute forme de violence et de harcèlement, et veille à ratifier et à appliquer la Convention nº 190 qui porte sur ces enjeux.

Colloque féministe /

Ensemble, *écrire* la suite

15 et 16 avril 2027
à Montréal

Hélène Nazon
ENSEIGNANTE EN LITTÉRATURE AU CÉGEP GARNEAU ET MEMBRE DU COMITÉ FEMMES DE LA FNEEQ

C'est avec enthousiasme que le comité femmes de la FNEEQ vous invite à participer au colloque *Ensemble, écrire la suite qui se* tiendra dans les locaux de la CSN à Montréal, les 15 et 16 avril 2027. L'objectif est de créer un espace afin de penser collectivement la résistance féministe et syndicale.

Comment riposter aux discours haineux?

Qu'on les nomme Incels ou mâles alpha, les portevoix du masculinisme véhiculent des valeurs rétrogrades et les répercussions sont concrètes dans nos milieux scolaires. Les conférences des chercheur·es Mélissa Blais et de Francis Dupuis-Déri sauront certainement nourrir notre réflexion!

Féminisme et syndicalisme : une histoire commune

D'hier à aujourd'hui, les femmes ont joué un rôle important dans les syndicats. La conférence de l'historienne Camille Robert et le panel sur les luttes contemporaines (solidarité internationale, écoféminisme) permettront d'explorer les stratégies passées et actuelles.

Comment favoriser la prise de parole féministe ?

Les écueils rencontrés par les femmes tant dans les instances syndicales que dans l'espace public (attaques anti-LGBTQ+, intolérance à l'égard des femmes minorisées) sont légion. C'est, entre autres, avec Maïka Sondarjee que nous dégagerons des pistes de solution pour favoriser une convergence de nos luttes.

Ateliers : place au Communautaire à boutte!

Enfin, nous clôturerons le colloque par des ateliers présentés par nos alliés, les groupes communautaires. Du droit à la ville à l'autodéfense, ces ateliers seront assurément passionnants.

Ensemble, écrire la suite : un rendez-vous à ne pas manquer !

ASSURANCES AUTO, HABITATION
ET VÉHICULES DE LOISIRS

Membres de la FNEEQ

Attendez-vous à des avantages exclusifs.



- **rabais exclusifs** sur vos assurances auto, habitation et véhicules de loisirs
- assistance routière gratuite[1]
- paiement de vos primes en cas d'invalidité totale[2]

Demandez une soumission
beneva.ca/fneeq
1 855 441-6016
Mentionnez votre numéro de groupe : 10041

beneva

1. En combinant vos assurances auto et habitation | Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. 2. Certaines conditions, limitations ou exclusions peuvent s'appliquer. La prise en charge des primes vous est offerte par Société d'assurance Beneva inc. | © Beneva inc. 2026 MD Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

Conférence de l'ACPPU : renforcer la solidarité pour contrer la précarisation dans le secteur universitaire

Christine Gauthier
VICE-PRÉSIDENTE RESPONSABLE DU REGROUPEMENT UNIVERSITÉ

« Lorsqu'on est à statut précaire, il y a une perception de certaines administrations qu'on fait ça pour s'amuser, qu'il s'agit d'un contrat bonus à nos autres engagements. »

Cette phrase-choc a été prononcée lors de la Conférence du personnel académique contractuel qui s'est tenue à Halifax les 1er et 2 octobre dernier. Organisée par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'uni-versité (ACPPU), celle-ci réunissait des syndicalistes universitaires de partout au Canada, venus pour échanger sur les manières de renforcer l'action collective et mieux protéger le personnel académique contractuel.

Les panélistes internationaux invités ont mis la table sur l'ampleur des défis actuels face à la précarisation : un peu partout dans le monde (ex. Royaume-Uni, Danemark), les conditions sont plus difficiles que jamais pour parvenir à obtenir un poste régulier dans les uni-versités ou à construire une « carrière académique durable » malgré l'enchaî-nement de contrats.

L'arrivée de l'intelligence artificielle générative exige par ailleurs de déployer des efforts additionnels substantiels pour combattre la préca-rité, qui menace le travail d'enseignant universitaire. Quelles stratégies utili-ser et comment parvenir à combler les lacunes dans les conventions collectives relativement à la sécurité d'emploi et au respect des droits du personnel académique contractuel ?

Dans le cadre de la séance à laquelle j'étais invitée à titre de panéliste, j'ai proposé, à partir des travaux du comité intelligence artificielle du regroupement université, huit axes de travail auxquels s'attarder dans les conventions collectives pour protéger le personnel précaire à l'ère de l'IA.

IA : huit axes de travail

1) Ajouter des protections face aux changements technologiques;

2) Contrer la fragmentation du travail;

3) Préserver la taille des groupes, peu importe la modalité d'enseignement;

4) Contrer l'automatisation des évaluations;

5) Offrir du soutien face aux défis liés à l'évaluation des apprentissages;

6) Protéger l'intégrité et la propriété intellectuelles;

7) Soutenir la littératie numérique et les qualifications à l'emploi;

8) Participer à la gouvernance pour une meilleure équité. Ces modifications sont nécessaires pour empêcher l'employeur de transformer unilatéralement nos conditions de travail et ainsi placer des verrous juridiques face au déferlement de l'IA.

Plus largement, les participant·es ont pris la parole pour inviter les syndicalistes à soutenir un discours politique critique face à l'intégration massive des technologies dans les universités et pour défendre un plus grand humanisme pour le futur de l'enseignement supérieur. Au regard des conséquences anticipées sur le travail universitaire, les emplois et les apprentissages, elles et ils ont rappelé l'urgence de chercher à limiter l'utilisation de l'IAg, qui contribue par ailleurs à démanteler notre monde du savoir.

La force de la solidarité reste notre levier le plus important pour combattre la précarité et résister aux dérives techno-capitalistes. Face à une gouvernance des universités de plus en plus assistée par des consultants externes, plutôt qu'appuyée sur une réelle collégialité, il faut miser sur les luttes qui unissent l'ensemble de la communauté universitaire.

Au terme de cette conférence, un message clair est ressorti : les personnels académiques à temps partiel mettent beaucoup de cœur dans leur travail et exigent le respect et une plus grande reconnaissance de leur contribution à l'université.

VERS LA NÉGO 2028 !

Yves de Repentigny
VICE-PRÉSIDENT RESPONSABLE DU REGROUPEMENT CÉGEP


PHOTO : DOMINIC MORISSETTE

Comment? Déjà? Eh oui! Même si la convention collective actuelle ne viendra à échéance que le 31 mars 2028, le regroupement cégep est déjà à pied d'œuvre pour préparer son renouvellement, car ce dernier constitue une opération de longue haleine.

Ainsi, à sa réunion des 22 et 23 octobre derniers, le regroupement a élu son comité de négociation et de mobilisation (CNM). Celui-ci est composé de Sébastien Adam (Cégep de Rosemont), qui assumera la responsabilité de la mobilisation et de l'information; Roxane Fortier (Cégep de Thetford); Sylvain Jomphe (Cégep de Jonquière); Maria Mastorakos (Cégep John Abbott) et Nathalie Pilon (Collège de Maisonneuve). À ces personnes s'ajoutent Josée Déziel (Collège Ahuntsic), déléguée à la coordination du regroupement, qui est membre d'office du comité, ainsi que Guillaume Forest-Allard, conseiller syndical à la FNEEQ, lequel agira à titre de porte-parole à la table sectorielle (celle où on discute des conditions de travail propres aux profs de cégep).

Dès son entrée en fonction, en janvier prochain, le CNM s'attellera à la tâche d'organiser une tournée de consultation des assemblées générales qui l'alimentera dans la confection du cahier de demandes sectorielles devant être déposé au Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à la fin d'octobre 2027, conformément à la loi. À cette fin, il pourra également s'appuyer sur la liste de problématiques (un outil déjà utilisé lors des deux cycles de pourparlers précédents) mise à jour à la réunion du regroupement de novembre 2026, sur les travaux *interrondes* prévus à la convention 2023-2028 (relatifs à l'organisation et à la charge de travail dans les techniques de la santé et des services sociaux ainsi qu'en Santé animale, aux temps de déplacement, à la Commission pédagogique, au suivi du projet pilote sur les stages de fin de semaine en Soins infirmiers et à la recherche) de même que sur les analyses et réflexions de comités ad hoc créés par le regroupement (sur la réalité et les enjeux des cégeps en région, l'intelligence artificielle, et le financement et la tâche).

Par ailleurs, le nouveau gouvernement péquiste ayant annoncé, pendant la campagne électorale, son intention d'accorder aux services publics un financement ne permettant même pas de couvrir l'augmentation des coûts de système, on peut s'attendre à une négociation difficile. Dans les circonstances, il ne s'avère pas étonnant que la CSN, à la table centrale (où sont traitées les matières communes à toutes les catégories d'emploi, comme les salaires et le régime de retraite), et la FNEEQ, au niveau sectoriel, explorent la possibilité de former des alliances, la première dans le cadre d'un front commun et la seconde avec la Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ). À suivre!

L'importance des cégeps de région

Le regroupement a profité de sa rencontre des 10 et 11 septembre à Carleton-sur-Mer pour tenir une manifestation afin de rappeler aux différents partis politiques provinciaux, alors en pleine campagne électorale, l'importance des cégeps de région, qui assurent l'accessibilité des études supérieures sur l'ensemble du territoire québécois et constituent des pôles économiques, culturels et sportifs majeurs contribuant indéniablement à la vitalité de leurs communautés. Parmi les enjeux évoqués lors des discours et des entrevues accordées aux médias, mentionnons la nécessité de tenir compte des particularités de la tâche enseignante dans ces établissements (par exemple les nombreuses préparations résultant de la petite taille des groupes), le sous-financement du réseau collégial, les infrastructures en mauvais état et la baisse du nombre d'étudiant·es venant de l'étranger.



PHOTO : MARTIN ROBERT

Manifestation à Carleton-sur-Mer pour souligner l'importance des cégeps de région

MOBILISÉ·ES POUR LE FUTUR DES UNIVERSITÉS ET LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

Christine Gauthier
VICE-PRÉSIDENTE RESPONSABLE DU REGROUPEMENT UNIVERSITÉ


PHOTO : DOMINIC MORISSETTE

J'étais très fière de voir la communauté universitaire se tenir debout, le 22 septembre dernier, pour porter d'une seule voix un message clair: «*L'université, un bien commun : investir dans nos universités, c'est investir dans tout le Québec* ».

Cette mobilisation inédite, qui a rassemblé des personnes chargées de cours, des professeur·es, des professionnel·les de recherche, des employé·es de soutien, des étudiant·es de pratiquement tous les établissements universitaires au Québec, a permis de dérouler une même bannière simultanément pour exiger des partis politiques de s'engager à rehausser la part du financement public des universités.

Ce sous-financement marqué depuis de nombreuses années a des répercussions négatives sur les capacités à réaliser la mission des universités et à favoriser l'accessibilité en enseignement supérieur. La Table des partenaires universitaires (TPU), dont la FNEEQ est partie prenante, a ainsi voulu rappeler les conséquences délétères constatées sur les personnels et les étudiants en raison des situations budgétaires fragilisées: postes non pourvus, surcharge de travail, plus grande précarisation, services réduits, croissance des frais accessoires, recherche freinée et programmes affaiblis. Le nouveau gouvernement du Parti Québécois doit s'engager à renverser cette tendance.

« Former aujourd'hui, façonner demain »

Encore cette année, la *Journée nationale des chargées et chargés de cours* est l'occasion de mettre en valeur l'engagement de nos membres envers la formation universitaire. Ces chargé·es de cours, professeur·es enseignants, tuteurs ou tutrices ou superviseurs de stage, par leurs connaissances de pointe, leurs expériences professionnelles et leur engagement pédagogique auprès des étudiant·es, contribuent à façonner la société de demain.

Ce travail humain est essentiel pour le futur de la formation universitaire. Entre le soutien aux apprentissages, l'accompagnement des parcours étudiants et le développement de capacités réflexives et critiques, les personnes enseignantes contractuelles jouent un rôle central pour préparer ces prochaines générations de leaders qui œuvre-ront dans un monde en changement et qui devront affronter de nombreux défis environnementaux, éthiques, sociaux et économiques.

Il faut souligner que ces enseignant·es sont aussi des personnes engagées envers leur discipline et qu'elles contribuent aux débats scientifiques et médiatiques. Le « comité recherche du regroupement université » a d'ailleurs voulu mettre en valeur ces engagements et ces expertises, notamment en élaborant un répertoire qui expose les créations artistiques, publications et communications scientifiques récentes de nos membres. C'est avec fierté que nous déposerons ce document au nouveau Scientifique en chef du Québec pour revendiquer la création d'un fonds de recherche dédié aux personnes chargées de cours.

La négociation coordonnée permet de faire des gains

La négociation coordonnée des syndicats du regroupement université continue d'être un levier important pour faire des gains pour les personnes chargées de cours. Mentionnons d'emblée l'excellent règlement négocié par le SCCCUQAR, qui a fait progresser certaines demandes de la plateforme de négociation, par exemple pour la reconnaissance de la recherche et les protections accrues face à l'intelligence artificielle. Récemment, nous avons aussi officialisé la création d'une Table de concertation sur la retraite entre les syndicats et l'Université du Québec pour pouvoir y négocier des améliorations pour nos membres.

Sur le plan de la mobilisation, les syndicats du regroupement université répondent présents pour offrir leur soutien aux négociations en cours, comme ce fût le cas en septembre dernier au campus de Saint-Jérôme (UQO). À ces occasions, les membres peuvent ainsi constater que derrière leurs revendications justes, une grande force syndicale est prête à se déployer pour les soutenir.

REGROUPEMENT PRIVÉ : NÉGOCIER LE CHANGEMENT AVEC BRIO

L'automne 2026 en a été un de changements pour le regroupement privé, alors que ceux-ci ont été relevés avec brio! Malgré les soubresauts vécus, la rencontre du mois d'octobre a été couronnée de succès avec, encore une fois, la présence d'un nombre record de syndicats.

Départ de Léandre Lapointe

C'est avec beaucoup de tristesse que le regroupement privé a appris le départ de Léandre Lapointe comme vice-président responsable du regroupement. Nous saluons son engagement et son dévouement au cours des neuf dernières années. Ses convictions syndicales laisseront une marque indéniable sur des projets remarquables comme la négociation coordonnée et l'aide aux syndicats de petites unités. Saleha Hedaraly assure l'intérim jusqu'à l'élection, dès le conseil fédéral de décembre 2026, de la prochaine vice-présidence.

Un 50e syndicat pour le regroupement privé

La coordination est fière d'annoncer l'arrivée d'un 50e syndicat au sein du regroupement privé, soit le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Collège Saint-Hilaire – CSN. .Souhaitant améliorer leurs conditions de travail et obtenir le respect de leur autonomie professionnelle, les membres du personnel ont choisi la FNEEQ pour les soutenir dans la défense de leurs revendications auprès de la direction. La négociation de la première convention collective FNEEQ débutera dans les prochains mois. Nous souhaitons à ces nouveaux membres tout le succès qu'ils méritent.

Ententes de principe et négociations en cours

Au cours des derniers mois, trois ententes de principe ont été conclues. Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Pensionnat du Saint-Nom-de-Marie a obtenu sa première convention collective en moins d'un an de négociation, après des activités de mobilisation et des mandats de grève. Aussi, le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège Pasteur et le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Séminaire Saint-François ont finalement obtenu des ententes tout en évitant des reculs majeurs à leurs conditions de travail.

Au moment d'écrire ces lignes, six syndicats sont toujours en négociation, dont le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Charles Garnier et l'Association des professeurs du Collège Stanislas qui ont, tous deux, amorcé des activités de mobilisation.

Depuis quelques années, la mobilisation prend de plus en plus d'ampleur au sein du regroupement, signe que nos syndicats ont à cœur des demandes légitimes, notamment en ce qui a trait à la lourdeur de la tâche, à l'autonomie professionnelle et aux libérations syndicales.

Collège LaSalle

Depuis plus d'un an, le Collège LaSalle fait les manchettes concernant une pénalité de 30 millions de dollars imposée par le ministère de l'Enseignement supérieur pour le non-respect de la limite du nombre d'étudiant·es anglophones. À cette dette s'est ajouté un trop-perçu de l'année précédente de 17 millions de dollars. De plus, le ministère de l'Enseignement supérieur a refusé de verser les allocations initiales au début de la session d'automne 2026 afin d'éponger la somme due. Le Collège s'est donc placé à l'abri de ses créanciers. Des démarches judiciaires sont en cours pour la survie du Collège. Pour l'instant, la Cour supérieure a ordonné au MES de verser en intégralité les subventions auxquelles le collège aurait normalement droit. L'instabilité financière crée un sentiment d'insécurité au sein du personnel. La FNEEQ a pris position en faveur de la préservation des emplois de plus de 440 enseignantes et enseignants et continuera de suivre ce dossier de près.



Les personnes étudiantes ont reçu l'appui de la FNEEQ, de la CSN, du Conseil central du Montréal métropolitain et du Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège LaSalle lors d'une manifestation à la rentrée.

BÂTIR LE FUTUR, UNE BRIQUE À LA FOIS

Saleha Hedaraly
VICE-PRÉSIDENTE PAR INTÉRIM RESPONSABLE DU REGROUPEMENT PRIVÉ, RESPONSABLE DU CAUCUS DES SYNDICATS D'ÉTUDIANT·ES SALARIÉ·ES ET DES SYNDICATS NON REGROUPÉS


PHOTO : DOMINIC MORISSETTE

Le caucus entame l'année du bon pied mais non sans surmonter son lot de défis. Le syndicat de CREW–CSN (Syndicat des travailleuses et travailleurs en recherche et enseignement à Concordia) se heurte à la volonté de l'Université Concordia de négocier : celle-ci a tenté de n'offrir qu'une prolongation de la convention mais c'était sans compter sur la détermination de CREW. De plus, l'Université semble remettre en question le concept de *négociation ouverte* (négociation où les pourparlers entre l'employeur et le syndicat se déroulent devant les membres), alors que la dernière ronde tenue conformément à ce principe n'a suscité aucun enjeu.

Les négociations s'étirent aussi pour deux unités du TSUM/STSEM (Syndicat des travailleur·euses de soutien à l'enseignement de McGill). Les surveillant·es d'examen cherchent à obtenir un mandat de moyens de pression après une offre monétaire décevante et les auxiliaires de cours poursuivent la négociation de leur première convention collective après avoir obtenu leur certification d'accréditation il y a plus de deux ans.

Des rencontres fructueuses

La mise en place des recommandations du rapport du comité de travail sur le caucus continue de faire œuvre utile : des rencontres ont lieu entre la FNEEQ et chacun des exécutifs à des périodes régulières pour échanger des informations, ce qui permet d'assurer une fluidité dans les communications et une prise en charge rapide des problèmes en amont.

De plus, le caucus respecte le format préconisé par son comité de travail : c'est-à-dire une présentation suivie d'un atelier pour mettre en place ce qui a été présenté. La première réunion du caucus a traité des diverses mesures de la *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail* (Loi 4). Les discussions qui ont suivi sur les meilleures pratiques se sont avérées fort intéressantes dans un contexte de roulement des exécutifs syndicaux.

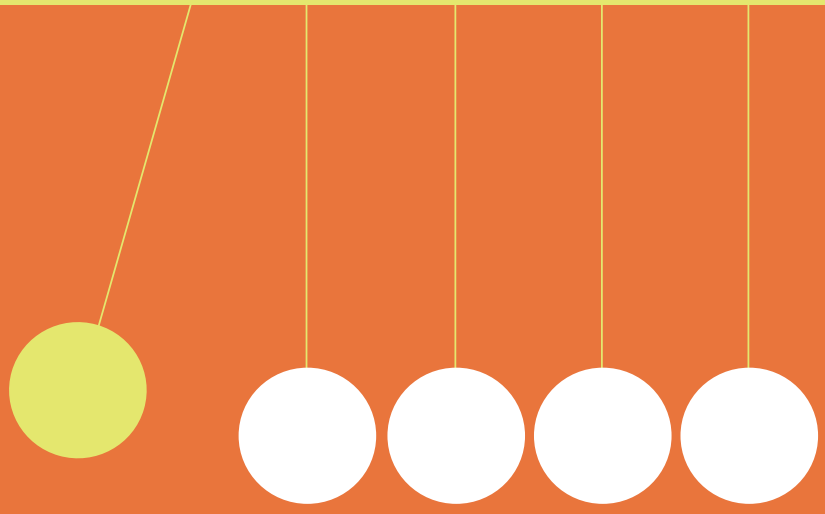
La deuxième rencontre du caucus de l'automne a abordé les questions d'implication dans les syndicats de salarié·es étudiant·es. Comment garder une stabilité dans un syndicat à la merci d'un roulement de personnes contractuelles aussi important ? Une première, cette réunion a aussi permis une présentation conjointe entre le regroupement université et le caucus ! Comme quoi la culture de précarité à l'université doit changer et unit toutes celles et ceux qui la subissent.

Soulignons la première implication du Syndicat des résidentes et résidents internes de la Faculté de médecine vétérinaire-CSN (SRRI) à une réunion du caucus. Cela a entraîné une discussion approfondie sur l'intelligence artificielle avec l'exposition des positions aux antipodes de l'Université Concordia, de l'Université McGill et de l'Université de Montréal.

Aussi, le caucus collabore paritairement avec la FNEEQ à la rédaction d'un rapport portant sur la négociation ouverte qui devrait révéler toute sa pertinence d'autant plus que les employeurs semblent désormais vouloir restreindre ce type de négociation. L'expérience unique du caucus permettra de comprendre comment la négociation ouverte peut s'articuler dans le contexte québécois.

Départ de Kiersten van Vliet

Finalement, c'est avec regret que le caucus accueille le départ de Kiersten van Vliet, personne déléguée du caucus, qui a accepté d'assumer la coordination du COFAM (Conseil fédéré des associations mcgilloises de professeur·es et bibliothécaires). Son dévouement, son éthique de travail et sa créativité ont contribué de manière cruciale à la stabilité du caucus, mais aussi à promouvoir le rôle des personnes étudiantes salariées au sein de notre Fédération. Nous lui souhaitons la meilleure des chances et tout le succès possible dans ses nouvelles fonctions. Nous sommes fiers de toi !



Former aujourd'hui, *façonner demain*

22 NOVEMBRE 2026

JOURNÉE NATIONALE DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS

fneeq CSN
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec