

LA LUTTE SYNDICALE CHEZ LES ENSEIGNANTS

# LA LUTTE SYNDICALE CHEZ LES ENSEIGNANTS

parti  
pris

2

**La lutte syndicale  
chez les enseignants**

**La lutte syndicale  
chez les enseignants**

1130 rue Laschelle est

Montréal 132

TÉL. (514) 233-1182

ISBN 0 - 88212 - 063 - 9

© Tous droits réservés. Copyright by les Éditions Parti Québécois.

Éditions Parti Québécois

Dépot légal, Bibliothèque nationale du Québec, troisième trimestre 1975.

4

La lutte syndicale  
chez les enseignants

Distributeurs exclusifs:

PARTI PRIS

C.P. 149 – Station N – Montréal

Tél.: (514) 933-0992

•

L'Agence de distribution populaire

1130 rue Lagachetière est

Montréal 132

Tél.: (514) 523-1182

•

ISBN O - 88512 - 063 - 9

© Tous droits réservés. Copyright by les Editions parti pris. Ottawa, Canada, 1973.

Dépôt légal: bibliothèque nationale du Québec, troisième trimestre 1973.

Lucie BERNIER, Serge DENIS, Georges KARAM,  
Kenneth KERR, Robert KIEFFER,  
Louis LE BORGNE, Jean-Marc PIOTTE, Mathias RIOUX

#### OBJECTIFS ET MÉTHODE

# La lutte syndicale chez les enseignants

Editions Parti Pris

## TABLE DES MATIÈRES

|   |     |
|---|-----|
| Introduction: Objectifs et méthode . . . . .  | 7   |
| <i>Jean-Marc Piotte</i>   |     |
| 1. Le syndicalisme chez les enseignants d'une école élémentaire . . . . .           | 17  |
| <i>Louis Le Borgne</i>  |     |
| 2. L'école St-Luc et ses enseignants . . . . .                                      | 39  |
| <i>Lucie Bernier et Mathias Rioux</i>   |     |
| 3. Structure et idéologie syndicale et politique à la polyvalente "X" . . . . .     | 63  |
| <i>Serge Denis et Georges Karam</i>   |     |
| 4. Sur le syndicat des professeurs du CEGEP de Rosemont . . . . .                   | 81  |
| <i>Kenneth Kerr et Robert Kieffer</i>   |     |
| Conclusion: La lutte syndicale . . . . .  | 107 |
| <i>Jean-Marc Piotte</i>   |     |
| Annexe 1: Questionnaire sur la structure et le fonctionnement du syndicat . . . . . | 134 |
| Annexe 2: Questionnaire sur l'idéologie syndicale et politique . . . . .            | 135 |
| Annexe 3: La C.E.P. . . . .   | 137 |
| Annexe 4: L'Alliance des professeurs de Montréal . . . . .                          | 143 |
| Annexe 5: La F.N.E.Q. (CSN) . . . . .   | 148 |
| Annexe 6: La Constitution du SPUQ (CSN) . . . . .                                   | 149 |

Lucie BERNIER, Serge DENIS, Georges KARAM,  
Kenneth KERR, Robert KIEFFER,  
Jou de LE BORGNE, Jean-Marie POTTE, Martin ROUX

Éditions Émile

PARIS

120 Avenue de la République - 75011 Paris

TÉL. (1) 47 53 09 97

# La lutte syndicale

chez les enseignants  
Agence de distribution de livres

1130 rue Lagacière est

Montréal 132

TÉL. (514) 525-1182

ISBN 0-8812-063-9

© Tous droits réservés. Copyright by Les Éditions Émile, Ottawa.

Éditions Émile

Dépot légal: bibliothèque nationale de Québec, troisième trimestre 1973.

## Introduction

### OBJECTIFS ET MÉTHODE

*Nous avons pris connaissance dans un des numéros de Socialisme 69 d'un débat entre Michel Pichette et Hélène David<sup>(1)</sup>. Le premier condamnait le syndicalisme en l'accusant d'être un moyen privilégié, utilisé par les classes dominantes, pour intégrer les travailleurs au système capitaliste; la seconde rétorquait que le syndicalisme était le seul moyen que possédaient les travailleurs pour défendre leurs intérêts économiques. C'était une discussion sans issue. Les deux affirmations étaient courtes; le problème était mal posé.*

*Il est évident que le syndicalisme peut servir à intégrer les travailleurs au système capitaliste. Tout le système de négociation repose sur la possibilité d'arriver à une entente qui ne remet pas fondamentalement en question la répartition des pouvoirs entre les patrons et les travailleurs, et implique qu'entre les périodes des négociations, on instaure une trêve, un climat de paix sociale qui permet au patronat d'exploiter en toute quiétude la force de travail de ses employés. La convention collective est ainsi un contrat par lequel les travailleurs permettent aux patrons de leur extorquer de la plus-value, de faire sur leur dos des profits, en échange d'une certaine somme d'argent et de certains avantages*

---

1 Socialisme 69, no 19, octobre-décembre 1969.



sociaux. Mais, d'autre part, le syndicat est le seul moyen de défense économique des travailleurs. Faut-il leur demander de jeter aux rebus leurs syndicats en attendant une révolution? La politique du "tout ou rien" a toujours été une position moraliste, une position d'intellectuel petit-bourgeois, condamnée à l'inefficacité, parce que coupée des conditions matérielles et bien concrètes dans lesquelles doit s'incarner toute politique. Le syndicat est non seulement un moyen de défense économique des travailleurs, mais aussi un instrument pour contester le pouvoir absolu du patronat en lui fixant des limites: la convention, si elle permet à la bourgeoisie d'exploiter les travailleurs, fixe aussi les limites de cette exploitation. Et enfin, une conscience politique de classe ne peut s'ériger que sur le fondement d'une conscience de classe économique. Or, celle-ci est principalement l'oeuvre de la lutte syndicale. C'est ce que Lénine a compris lorsqu'il a fait le point sur l'expérience de la Révolution de 1905<sup>(1)</sup>. Vouloir développer une conscience politique de classe en ignorant la lutte syndicale consiste à se fixer un objectif, en ne s'en donnant pas les moyens.

Les deux fonctions du syndicalisme – intégration des travailleurs au système capitaliste et contestation du pouvoir patronal par les travailleurs – sont liées au sein du système capitaliste. Selon le stade atteint par le développement capitaliste, selon le type de formation sociale et selon le rapport spécifique existant entre les travailleurs et l'employeur dans telle ou telle entreprise déterminée, l'aspect principal de la contradiction sera ou l'intégration des travailleurs ou le développement de leur conscience de classe. Le rôle des militants politiques consiste à lutter pour que la fonction de contestation du pouvoir patronal soit l'axe dominant du syndicalisme.

Le stade atteint par la croissance du capitalisme mondial favorise actuellement la formation d'une conscience de classe.

---

1 Voir *Sur Lénine*, de Jean-Marc Piotte, éd. Parti Pris, 1972, pp. 37-43.

*La période actuelle rejoint, à un certain niveau, l'époque des débuts du syndicalisme. A la fin du XIXe siècle et au début du XXe, le syndicalisme n'était pas reconnu juridiquement. La lutte syndicale contestait alors directement le système capitaliste dans la mesure où la grève n'était pas reconnue légalement, dans la mesure où toute revendication économique conduisait plus ou moins directement à un affrontement avec l'Etat qui mettait son appareil (tribunaux, police et armée) au service de l'employeur particulier, afin de briser la résistance des travailleurs. Avec l'octroi de la reconnaissance syndicale par l'Etat bourgeois, la fonction d'intégration du syndicalisme a tendu structurellement à prendre la position dominante par rapport à sa fonction de contestation. Dans cette situation, les travailleurs politisés ont répondu par trois formes de syndicalisme: les syndicats communistes, subordonnés, par l'intermédiaire des militants, au parti, afin de limiter la fonction d'intégration du syndicalisme; les syndicats sociaux-démocrates dont le parti n'est que l'extension et qui conduit à négocier économiquement et politiquement avec la bourgeoisie sans remettre son pouvoir en question; enfin, les syndicats anarchistes qui se posent en même temps comme l'arme politique révolutionnaire pour abattre la bourgeoisie. Ces derniers syndicats, refusant toute trêve avec la bourgeoisie, ne se sont maintenus que dans les entreprises où le pouvoir de pression économique des travailleurs est très puissant (par exemple, chez les débardeurs de la Côte Pacifique aux U.S.A.). Dans les autres endroits, la bourgeoisie, utilisant sa force économique et politique, et quelquefois avec la complicité des syndicats rivaux, a réussi à anéantir ces syndicats.*

*Depuis la fin de la dernière guerre mondiale, la croissance du capitalisme a conduit au capitalisme monopoliste d'Etat. Celui-ci joue un rôle de régulateur et intervient directement et massivement dans le domaine économique. L'Etat, devenu le plus gros employeur, est contraint de négocier avec ses employés; la lutte économique est ici indissociablement liée à la lutte*

politique<sup>(1)</sup>. Dans le secteur privé, l'Etat intervient, et de plus en plus, pour déterminer les cadres et les limites dans lesquels doivent se faire les négociations (par exemple, dans le secteur de la construction). Aussi, même si le syndicalisme est légalement reconnu, l'intervention de l'Etat entraîne nécessairement la politisation des conflits syndicaux.

A cela s'ajoute la spécificité de la formation sociale québécoise. La faction fédéraliste de la moyenne bourgeoisie, complètement subjuguée par l'impérialisme américain et la bourgeoisie canadienne, en plus d'être contestée par sa faction nationaliste, n'a qu'un champ extrêmement limité pour manoeuvrer. Aussi, même face aux revendications des travailleurs qu'une bourgeoisie forte pourrait satisfaire, elle ne peut répondre que par la répression. Ceci est d'autant plus exact dans la conjoncture actuelle, marquée par l'incapacité de l'impérialisme américain à dominer le processus inflationniste.

Ces facteurs (stade du capitalisme monopoliste d'état, crise économique du système capitaliste mondial, division et rachitisme de la moyenne bourgeoisie québécoise) expliquent, particulièrement au Québec, la politisation des conflits syndicaux et l'orientation actuelle des Centrales syndicales, et permettent de comprendre pourquoi la fonction de contestation du syndi-

---

1 En 1965 et, surtout, en octobre 1966, le Gouvernement a édicté des normes de financement qui deviennent contraignantes pour les Commissions scolaires. De nombreuses grèves se furent déclarées à l'automne 1966 et au début de 1967. Mais les syndicats enseignants ne peuvent plus jouer une Commission scolaire contre une autre afin d'arracher de meilleures offres salariales: derrière les Commissions se tient une partie patronale forte et unie, l'Etat québécois. En février 1967, le Gouvernement adoptait le bill 25 par lequel il suspendait le droit de grève des enseignants, imposait la négociation provinciale et fixait de façon unilatérale une échelle de salaires unique pour les enseignants de toutes les Commissions scolaires. Ce fut l'origine de la politisation progressive des syndicats d'enseignants.

*calisme devient prédominante par rapport à sa fonction d'intégration. Seuls les intellectuels de la classe dominante, genre Jean Pellerin, peuvent, par ignorance ou/et malhonnêteté, expliquer cette politisation par l'action ou l'agitation d'individus.*

*Le capitalisme monopoliste d'Etat tend donc à fortifier l'aspect politique des luttes syndicales. Mais il y a un autre effet qui, contradictoire à celui-ci, peut – abstraction faite des autres facteurs (état de crise du système capitaliste et spécificité de la formation sociale québécoise) – favoriser l'intégration du syndicalisme au système capitaliste. L'Etat, intervenant dans les négociations, tend à imposer des négociations au niveau régional, sectoriel ou provincial. Ceci entraîne nécessairement les syndicats à favoriser l'unité et la solidarité – par-dessus les divisions de chapelle ou d'étiquette syndicale – ce qui est évidemment positif. Mais, d'autre part, ce type de négociations peut entraîner des maquignonnages au sommet qui favoriseraient encore plus la bureaucratisation des syndicats, en coupant le sommet de la base. L'appareil syndical, comme tout organisme bureaucratique, tend nécessairement à la bureaucratisation par le monopole qu'exercent sur l'information tous ceux qui sont à plein temps. Cette bureaucratisation est d'autant plus forte dans certaines Fédérations et "Unions" où les permanents dirigent tout et se comportent, vis-à-vis les élus et les syndiqués, comme des généraux par rapport à des soldats. Certaines de celles-ci peuvent arracher de très bonnes conventions collectives, mais ne peuvent – malgré des déclarations quelquefois incendiaires de leurs permanents – permettre aux membres d'élever leur conscience politique, car elles ne les associent pas à la discussion et à la prise de décision. La CSN, entre autres, a bien vu ce danger, qui, lors de la négociation du Front commun, a mis sur pied dans chaque syndicat local des structures d'appui aux négociations. Par cette action, la CSN indiquait le moyen de contrer la bureaucratisation (par des syndicats locaux structurés et forts) mais constatait également que la vie syndicale à la base était à peu près inexistante;*

*car, pendant la période de négociation du Front commun, il a fallu créer de toutes pièces ce qui aurait dû exister de façon permanente: des syndicats locaux structurés et dynamiques.*

*Seul un syndicalisme fort et dynamique au niveau local peut contrer – surtout au stade du capitalisme monopoliste d'Etat – l'intégration des travailleurs au système capitaliste. C'est pourquoi notre étude porte sur la vie syndicale au niveau local. Si beaucoup d'études ont été consacrées à certaines grèves spectaculaires, aux structures syndicales et aux rapports entre syndicats et gouvernements, très peu portent sur le syndicalisme au niveau local. C'est pourtant à ce niveau que les travailleurs vivent le syndicalisme; c'est pourtant à ce niveau que se fait ou non, chez les travailleurs, l'union entre lutte syndicale et lutte politique. Notre étude démontrera d'ailleurs que la vie syndicale est souvent très faible au niveau local et que même dans certains syndicats – à l'école secondaire St-Luc et à la polyvalente X, par exemple – on est incapable de faire respecter sa convention.*

*Un autre ordre de facteurs explique l'importance politique de l'étude sur le syndicalisme. Dans la conjoncture politique actuelle, où l'aspect progressiste du P.Q. illusionne plusieurs travailleurs, il est impossible à court terme de mettre sur pied un parti des travailleurs qui aurait, à l'échelle du Québec, une base suffisamment large pour être efficace. C'est dans l'action, par leurs propres expériences, que les travailleurs apprendront à saisir la vraie nature du P.Q. Or, malgré certains dirigeants syndicaux péquistes, genre Jean Gérin-Lajoie, les luttes syndicales ne peuvent actuellement que se radicaliser et contester encore plus durement le pouvoir établi. De par l'absence d'un parti socialiste, le P.Q. étant assuré des voix de la "gauche", cherche à éviter toute position radicale, pour s'attirer les voix de la "droite". Cette politique du P.Q. s'est manifestée clairement lors de la manifestation d'octobre contre Power Corporation, pendant la diffusion du document "Ne comptons que sur nos propres*

moyens" et pendant la lutte du Front commun. La prise de conscience de la nature petite-bourgeoise du P.Q. et de la nécessité de se donner leur propre organisation politique se feront, chez les travailleurs, surtout par et dans la lutte syndicale. Aussi, pour les militants politiques, le front syndical est le centre d'action actuellement privilégié. C'est surtout par le syndicalisme que les travailleurs mèneront les luttes les plus fermes et les plus inflexibles dans les prochaines années; c'est surtout dans la lutte économique que les travailleurs prendront conscience de la nécessité de s'organiser politiquement; c'est surtout dans la lutte syndicale que se formeront des militants capables d'organiser, de penser tactique et de rattacher les objectifs socialistes aux préoccupations immédiates des travailleurs.

Ici une distinction s'impose. Les syndicats ne peuvent se transformer en organisations politiques et ne doivent pas créer des partis qui leur seraient institutionnellement liés. De par sa structure, le rôle du syndicat est de négocier avec la bourgeoisie tandis que celui d'un parti socialiste est de lui arracher le pouvoir politique, économique et culturel. Ces deux fonctions déterminent la spécificité et du syndicat et du parti. Le syndicalisme peut aider l'organisation politique des travailleurs dans la mesure où il conduit fermement ses luttes syndicales, où il suscite chez les syndiqués des débats politiques et dans la mesure où peuvent s'y former des militants. Là s'arrête son rôle.

Travailler dans les syndicats, pour y faire quoi exactement? Lénine dit que les militants du parti doivent travailler dans toutes les organisations – même les plus réactionnaires – où se trouvent des travailleurs, et y défendre la politique du Parti. Mais, au Québec, il n'existe pas de parti socialiste et, même s'il en existait un, il faudrait d'abord connaître la ligne syndicale qu'il proposerait. Dire qu'il faut construire des syndicats locaux engagés et combatifs est encore trop général. Il faut préciser.

C'est dans cette perspective que nous avons étudié quatre unités syndicales: une au niveau de l'élémentaire, deux au niveau

secondaire, et une au niveau collégial. Nous avons choisi le secteur de l'enseignement parce que c'est celui que nous connaissons le mieux, étant notre milieu d'étude et/ou de travail. Les unités syndicales choisies ne l'ont été que parce que nous avons des "contacts" qui ont facilité le démarrage de l'enquête. Cet échantillon ne peut nous donner une image complète du syndicalisme; il nous permettra cependant de saisir les principaux problèmes qui se posent au niveau de la structure et du fonctionnement du syndicat local ainsi qu'au niveau de son orientation syndicale et politique. Si notre étude ne porte que sur le syndicalisme enseignant, plusieurs des problèmes identifiés se posent cependant dans des termes similaires dans les autres secteurs, surtout ceux constitués d'employés. Nous pourrions dire la même chose des hypothèses de solution que nous proposons en conclusion, i.e. qu'elles peuvent être en grande partie applicables, sous une forme ou sous une autre, dans les autres secteurs.

Quelle méthode d'enquête avons-nous choisie? Nous avons enquêté auprès des dirigeants des syndicats locaux. Cette approche comporte une faiblesse dans la mesure où les dirigeants peuvent ne pas refléter sur certains points les positions des dirigés. Mais, faute de temps, nous n'avons pu vérifier nos données auprès des syndiqués et, de toute façon, notre approche nous permet, selon nous, de cerner assez exactement les principaux problèmes qu'affrontent les militants syndicaux au niveau local. Nous avons interrogé les dirigeants de chaque syndicat local de façon collective car ils travaillent collégalement, et, en les faisant discuter, nous pouvions percevoir et leur façon d'identifier les problèmes et leurs divisions, s'il y avait lieu<sup>(1)</sup>. Nous nous opposons ici à la vieille conception libérale qui a imprégné si fortement les sciences sociales et qui consiste à mener des

---

1 Sur ce type d'enquêtes, voir Mao Tsé-Toung, "préface aux Enquêtes à la Campagne", Oeuvres choisies, T. 3, pp. 7-9, et rencontrer Hélène David.

*enquêtes auprès des individus, comme si l'idéologie d'une société ou d'un groupe social était égale à la moyenne statistique des pensées des individus.*

*Nous avons préparé deux questionnaires: l'un portant sur la structure et le fonctionnement du syndicat, et l'autre sur son orientation idéologique (voir annexes 1 et 2). Ces questionnaires n'étaient qu'un guide pour diriger la discussion et s'assurer que tous les points seraient abordés. L'enquêteur animait la discussion, faisant en sorte que le déroulement interne de celle-ci fut respecté, tout en s'assurant que toutes les questions étaient touchées, et que leur formulation adhérait à celle des dirigeants syndicaux plutôt qu'à celle des questionnaires. Ce type d'enquête, axé sur la discussion, impliquait que les questions soient pertinentes pour les questionnés. Nous nous opposons ainsi à une autre manie des sociologues qui consiste à poser des questions absolument insignifiantes pour l'interviewé, mais qui sont supposées contenir une signification cachée et profonde pour l'enquêteur, l'homme de science. Ce type de discussion que nous avons conduit joue ainsi une double fonction: premièrement, nous donner une image assez fidèle des problèmes auxquels doivent faire face les dirigeants; deuxièmement, susciter des discussions qui puissent entraîner chez les questionnés des remises en question, et donc, de nouvelles actions. Afin d'assurer une certaine homogénéité à l'enquête, nous avons pris comme modèle la discussion que nous avons menée, en deux étapes, avec l'exécutif du Syndicat des professeurs du CEGEP du Vieux Montréal, discussion à laquelle assistaient tous les participants à cette enquête. (Faute de temps, nous n'avons pas rédigé le rapport d'enquête sur ce syndicat. Il n'apparaît donc pas dans cet ouvrage). Dans les quatre syndicats étudiés, l'enquête a été menée en deux étapes, entre janvier et avril 1972. Cette précision de dates n'est pas superflue dans la mesure où, dans le milieu de l'enseignement, l'absence de tradition syndicale ainsi que le roulement fréquent des professeurs entre différentes institutions entraînent des chan-*



*gements brusques et profonds dans la vie syndicale de la plupart des syndicats locaux.*

*Sauf pour le syndicat de l'élémentaire, deux enquêteurs assistaient à chaque séance de discussion, l'un jouait le rôle d'animateur tandis que l'autre voyait à l'enregistrement et, si le matériel était défectueux (comme cela s'est présenté), jouait le rôle de sténo, tout en assistant l'animateur pour que celui-ci n'oublie aucune des questions. Les compte-rendus de ces discussions tendent à rapporter, aussi fidèlement que possible, les vues exprimées par les membres interviewés.*

*Notre étude portant sur des syndicats locaux, nous avons préparé et mis en annexe de courts documents qui permettront au lecteur de situer le syndicat local au sein de sa structure syndicale (annexe 3: la Corporation des enseignants du Québec; annexe 4: l'Alliance des professeurs de Montréal; annexe 5: la Fédération nationale des enseignants québécois).*

*En conclusion, nous reprenons l'ensemble des problèmes soulevés en esquisant des hypothèses de solution, hypothèses dont certaines ont été expérimentées au Syndicat des professeurs de l'Université du Québec (SPUQ). C'est dans ce cadre que nous publions en annexe 6 la constitution du SPUQ, celle-ci nous ayant, en quelque sorte, servi de modèle pour proposer un type de structure syndicale.*

**Jean-Marc PIOTTE**

## **L** *Le syndicalisme chez les enseignants d'une école élémentaire*

L'unité syndicale qui a servi à notre enquête répondait à la condition suivante: un nombre relativement important de professeurs. Ceux-ci devaient avoir un minimum d'organisation et d'activités syndicales.

L'école élémentaire de Verdun où nous sommes allés pour notre enquête regroupait plus de vingt (20) enseignants en majorité du sexe féminin et dont la plus grande partie avaient moins de trente (30) ans.

Avant de s'affilier à l'Alliance des professeurs de Montréal, les enseignants de Verdun avaient leur propre association locale. Depuis juin 1971, l'Association a décidé de s'affilier à l'Alliance. Il importe donc de tenir compte de ce détail, sans pour autant croire qu'il enlève de la valeur à l'expérience, même récente, des personnes interrogées.

L'enquête s'est déroulée dans le cadre de deux réunions avec discussions libres de deux heures chacune, organisées selon le questionnaire donné en annexe de cet ouvrage.

Naturellement nous n'avons pas invité tous les professeurs de cette école, mais uniquement ceux qui avaient une responsabilité syndicale, comme celle de délégué permanent des professeurs de l'école, ou de membre du conseil d'école. Ce choix avait l'avantage de nous faire rencontrer ceux qui avaient le

plus d'expérience et le plus d'informations sur les questions qui nous intéressaient. Ainsi, sur les cinq ou six professeurs interrogés, deux étaient délégués syndicaux et les autres participaient au Conseil d'école; cette délégation était représentative des professeurs tant par l'âge que par le sexe.

Le contact dans les discussions fut rapidement établi et notre travail a consisté uniquement à les maintenir dans le cadre de notre enquête, tout en appuyant sur certains points.

#### QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT DANS UNE ECOLE ELEMENTAIRE?

Le syndicalisme des enseignants à l'élémentaire n'a pas la même structure "d'entreprise" que le syndicalisme industriel. Ceci tient à la fois à l'histoire de son développement et à son type d'organisation. Dans notre cas, il n'y a pas de tradition syndicale, puisque le groupe interrogé n'est affilié à l'Alliance des professeurs de Montréal que depuis un an à peine. Et même si l'Alliance, historiquement, est le syndicat d'enseignants le plus ancien au Québec, elle n'a jamais eu le caractère des syndicats industriels classiques. Ceci s'explique moins par sa structure organisationnelle qui ressemble à celle de ces syndicats industriels, que par la particularité propre des structures administratives de l'école et du travail qui s'y fait.

Si l'affiliation des professeurs de Verdun à l'Alliance de Montréal a constitué pour ceux-ci une amélioration, cela tient surtout au fait que l'ancienne association des professeurs de Verdun se voulait d'abord une association de type professionnel et corporatiste. En passant à l'Alliance, les professeurs avaient au moins le droit d'être présents à l'assemblée *décisionnelle* et générale de l'Alliance, alors qu'auparavant l'ancienne Association ne tenait que des assemblées de consultation. Les professeurs sont donc nettement sensibles à cette démocratisation de l'assemblée

générale. De plus, les délégués d'école font remarquer qu'ils peuvent s'exprimer plus librement en assemblée de délégués. Ceci étant acquis, ils ne voient pas de différence cependant dans la nature même de l'appareil administratif syndical de l'Alliance et l'appareil de leur ancienne association.

L'Alliance des professeurs de Montréal est un syndicat qui regroupe plus de dix mille adhérents sur tout le territoire de la ville de Montréal et dans certaines banlieues dont Verdun. Prise dans son ensemble, elle apparaît comme étant l'un des plus importants syndicats du Canada. Et c'est grâce aux cotisations de ses adhérents que l'Alliance peut se permettre d'avoir un appareil syndical très important. Le rôle de cet appareil n'a pour but que de compenser le vide structurel que nous avons constaté à la base et de faire contrepoids à la puissance de l'administration scolaire centralisée.

C'est ainsi que l'appareil syndical central s'est donné une structure puissante et bien organisée qui regroupe près de 15 permanents. Mais la situation n'est pas la même dans nombre d'écoles primaires. En effet, sauf dans quelques écoles mini-polyvalentes apparues récemment, les enseignants travaillent dans un milieu comprenant à peine vingt ou vingt-cinq enseignants dispersés géographiquement dans plusieurs centaines d'écoles primaires de l'île de Montréal. Or dans chacune de ces écoles, l'Alliance n'a aucune structure permanente, à quelques exceptions près, et les enseignants semblent impuissants à organiser la vie syndicale au niveau de leur propre école.

A notre avis, cela tient à la fois à des raisons générales et particulières. Les raisons générales s'expliquent du fait même de la trop grande centralisation bureaucratique de l'Alliance. Une autre raison générale tient au type d'organisation administrative de la Commission scolaire de Montréal. En effet, celle-ci est centralisée certes, mais elle est également hiérarchisée et régionalisée jusqu'au niveau de la moindre école. Il n'est pas surprenant de constater que le pouvoir administratif et scolaire de tous les jours est

mieux pris en main par les directeurs de régions scolaires, qui eux-mêmes ont une grande influence sur les commissaires et un pouvoir très important sur les principaux d'école. Par conséquent, l'administration scolaire est bureaucratiquement installée dans la moindre des écoles grâce aux administrateurs que sont les principaux.

L'Alliance, en voulant construire une bureaucratie syndicale qui puisse contrer le centralisme de la Commission scolaire, est demeurée complètement à découvert au niveau des structures intermédiaires (du moins jusqu'à tout récemment) et des structures de base que sont les écoles. Ceci a eu de graves conséquences en ce qui concerne simplement l'application de la convention collective. Celle-ci ayant été signée en principe par la Commission scolaire, pouvait ne pas être appliquée au niveau de l'école parce que les professeurs n'avaient aucune expérience ou aucune activité syndicale dans leur école. Par conséquent certains principaux ou certains directeurs de régions avaient beau jeu de profiter de cette absence de vigilance pour harceler les professeurs et ce, malgré la convention collective.

L'appareil syndical central est la seule organisation permanente du syndicat. Par conséquent tous se retournent vers lui et les permanents se trouvent rapidement débordés et incapables de réagir aux initiatives centrales, régionales ou locales de l'administration scolaire. Cette situation confère à l'Alliance une réputation d'inefficacité si elle ne répond pas aux demandes, ou une allure bureaucratique si elle s'entend directement avec l'administration sur un point en litige, sans demander l'avis des syndiqués ou sans les en informer. En somme, l'administration scolaire a une organisation à la fois centrale et pyramidale qui lui permet de contrer rapidement et efficacement là où cela est important, c'est-à-dire dans les écoles, toute initiative ou contestation de l'appareil syndical central. Celui-ci, occupé qu'il est à ces questions plus ou moins bureaucratiques, n'accorde pas beaucoup de temps à l'organisation syndicale de la base, ce qui provoque une attitude

indifférente de la part des professeurs face à leur syndicat, et même un rejet de l'utilité de la convention collective qui n'est pas toujours appliquée. On a pu en voir la conséquence lors de l'assemblée générale des syndiqués de l'Alliance au printemps de 1972, lors du vote sur le Front commun syndical.

La source principale des problèmes du syndicat de l'Alliance semble être le nombre impressionnant de syndiqués non organisés qui doutent de l'efficacité ou de l'utilité du syndicat face à l'administration scolaire.

Le nombre impressionnant de syndiqués de l'Alliance apparaît alors beaucoup plus comme un inconvénient que comme une force, à cause de la structure "d'entreprise" que constitue une commission scolaire comme celle de Montréal qui éparpille, tant géographiquement qu'à différents niveaux de "production", les syndiqués. Si dans les nouvelles polyvalentes du secteur secondaire, le nombre de professeurs syndiqués dans chacune de ces institutions (une centaine) semble suffisant pour permettre une petite organisation propre et qui se tienne au moins géographiquement, cela ne semble pas le lot de la grande majorité des professeurs du secteur élémentaire.

Or notre sujet est justement le syndicalisme chez les professeurs du secteur élémentaire. Dans un milieu aussi restreint et aussi familier qu'une école où travaillent tout au plus quinze à vingt professeurs, il est normal de s'attendre à ce que le pouvoir d'intégration du groupe soit très fort; soit entre les professeurs, soit avec l'administration locale (le principal). Ainsi le comportement du professeur peut difficilement être marginal par rapport au reste du groupe, ou alors ce professeur se cantonnera dans l'indifférence complète des activités pédagogiques, syndicales ou autres de son école en ne s'occupant strictement que de ses propres obligations; ce qu'on appelle faire du "9 à 5". Là où nous avons fait notre enquête, les professeurs interrogés se sont plaints que la majorité de leurs collègues avaient cette attitude. Il va sans dire qu'à cause de cette familiarité du milieu, les

rappports avec l'administration locale sont plus du type paternaliste que bureaucratique, le fait étant que la majorité des principaux d'école sont tous issus du corps enseignant.

Lorsqu'il y a conflit personnel avec l'administration, ce qui est d'ailleurs très rare, on règle la question à l'amiable avec le principal, ou on entame une procédure de griefs. Dans ce cas assez rare, la direction syndicale règle le problème directement avec l'administration en passant au-dessus du principal et du contexte de l'école, qui est souvent la source réelle du conflit. Ainsi, les syndiqués ne sont nullement encouragés à prendre leurs propres affaires en main à l'école en créant un comité local de griefs par exemple, et ils laissent toute la procédure, ennuyeuse mais importante, entre les mains de la bureaucratie syndicale.

Devant ces problèmes globaux, l'Alliance ne peut réagir que de deux manières, souvent contradictoires, et simultanées; ou bien elle s'impose à l'administration scolaire grâce au poids de la masse "unie" de son assemblée générale, qui doit rassembler en principe dix mille membres, avec tous les avantages d'une démocratie de masse lorsque celle-ci est unie, mais aussi avec tous les désavantages que comportent les risques de division et sa lourdeur de mise en marche; ou bien l'Alliance s'impose par son appareil bureaucratique (permanents et animateurs) beaucoup plus fonctionnel et efficace à régler certains problèmes urgents et *généraux*, mais qui n'en demeure pas moins, aux yeux des professeurs, un appareil bureaucratique et non démocratique au sein du syndicat.

En pratique, la première solution n'est pas souvent applicable, et la deuxième solution, en l'occurrence l'appareil bureaucratique syndical "bon à tout faire", est incapable d'organiser d'une façon permanente et efficace la vie syndicale dans chaque lieu de travail. Malgré une situation historique qui a fait que l'Alliance est devenue un syndicat beaucoup plus important par le nombre qu'il ne l'était auparavant, et malgré sa situation de plus en plus dépendante vis-à-vis la Corporation des enseignants du Québec qui, elle-même, se transforme virtuellement en syndi-

cat, on a encore tendance à privilégier la suprématie formelle de l'assemblée générale des membres, même si celle-ci est peu souvent convoquée si ce n'est pour la séance statutaire, lors de crises graves ou en période de négociation. La participation y est moyenne (la plupart du temps moins de 50% des membres y assistent), et de plus en plus on s'aperçoit qu'il est impossible d'y discuter de questions de fond et de politiques générales, celles-ci étant mal comprises des membres qui, eux-mêmes, sont mal informés. On tente de pallier cette impuissance de l'assemblée générale et de cacher ses divisions internes grâce à l'appareil bureaucratique auquel tous les problèmes sont finalement reportés. En fin de compte, il apparaît qu'il y a un lien de causalité entre la perpétuation de cette super-assemblée générale et le développement exagéré de l'importance de l'appareil bureaucratique syndical avec sa pléthore de permanents. Ainsi donc, entre la masse divisée de l'assemblée générale et l'appareil, il n'existe aucune structure permanente d'action au niveau de la base, sauf au niveau secondaire.

Dans la constitution de l'Alliance, il est prévu une assemblée des délégués d'école qui doivent représenter les membres entre les assemblées générales. Cette délégation est effectivement choisie pour représenter les professeurs de chaque école et pour connaître l'avis des enseignants de la base et pour faire appliquer, sinon faire connaître, les politiques du syndicat à l'ensemble de ses membres. Si cette structure intermédiaire permet effectivement d'établir un cadre de rencontre entre l'appareil syndical et les syndiqués, tout en éliminant les inconvénients d'une assemblée générale de dix mille membres, il n'en reste pas moins que cela n'a pas réglé pour autant le problème de l'organisation syndicale dans l'école.

Dans l'école même, en tenant compte toujours du fait que ces professeurs de Verdun n'étaient affiliés que depuis peu à l'Alliance, seule une assemblée des professeurs a été convoquée directement par les permanents syndicaux pour informer les



membres et connaître leur opinion sur le projet de la prochaine convention collective.

Par conséquent, on peut admettre facilement que le rôle de délégué d'école se limite à peu de chose et que celui-ci ne joue pas du tout un rôle de responsable et de coordonnateur des activités syndicales dans l'école. Nous comprendrons d'ailleurs pourquoi, en observant de quelle manière on perçoit le syndicat et le syndicalisme en général chez les professeurs de cette école de Verdun, et surtout quelles sont les difficultés pratiques et idéologiques que doivent surmonter les enseignants du cours élémentaire pour mieux défendre leurs intérêts de groupe par le syndicalisme et pour rendre celui-ci plus vivant et plus démocratique.

#### **PROBLEMES D'ORGANISATION SYNDICALE DANS UNE ECOLE**

Dans l'école que nous avons visitée, il n'y a pas de vie syndicale comme telle; pas de bulletin d'information interne, même intermittent, si ce n'est les publications des organisations centrales de l'Alliance ou de la CEQ. Il n'y a pas non plus de local réservé exclusivement pour des activités syndicales et encore moins pour des réunions syndicales régulières, si ce n'est lorsqu'un permanent syndical convoque une assemblée dans l'école pour discuter du projet de convention collective. Comme nous l'avons souligné plus haut, les professeurs syndiqués sont consultés par les délégués de leur école pour tout ce qui touche les propositions supplémentaires que ces professeurs peuvent vouloir inclure dans la convention collective. Dans la pratique cependant, ceux-ci sont très sceptiques, car ils considèrent que leurs propositions sont très utopiques, surtout dans le domaine de la gestion pédagogique. Par conséquent, jamais le gouvernement n'acceptera de telles réformes qui, dans certains cas, impliqueraient une plus

grande autonomie et une plus grande responsabilité des professeurs dans les domaines académiques ou d'organisation du travail. Ces mêmes professeurs ne croient pas non plus que leurs ambitions "professionnelles" ou leurs problèmes d'éthique ou de méthodes pédagogiques puissent s'intégrer au niveau de la convention collective.

Cependant une structure de participation a été mise sur pied grâce à une proposition de l'Alliance faite il y a quelques années et qui figure à la convention collective des enseignants. Il s'agit du Conseil d'école qui regroupe en principe les représentants des professeurs de chaque école plus le principal qui, lui, a droit de veto sur les décisions qui y sont prises. Les problèmes que l'on soulève dans ces conseils d'école ne touchent exclusivement que les méthodes pédagogiques et leurs modalités d'application. Il n'est pas du tout question qu'on y discute ou conteste la *politique* pédagogique en général qui, elle, est de la juridiction du ministère de l'Éducation ou/et de la Commission scolaire. C'est en définitive une structure de collaboration entre les professeurs et l'administration qui a pour objet la "bonne marche de l'école" et qui profite d'une idéologie de la participation qui est très forte chez les professeurs les plus actifs du niveau élémentaire. Même si le conseil d'école ne peut faire que certains aménagements à l'intérieur des règlements et critères pédagogiques venus d'en haut et dont l'application est surveillée par le principal, il est à noter que l'intérêt pour leur travail pédagogique est très fort chez une bonne partie des professeurs du cours élémentaire. Même si cette participation peut paraître tronquée, elle est perçue, malgré tout, comme une nette amélioration par rapport au régime précédent où les initiatives, même timides, n'étaient pas acceptées.

Le genre d'initiative pédagogique qui peut être prise dans les institutions où il y a un conseil d'école, car il n'y en a pas dans toutes les écoles, peut s'appliquer par exemple au cas du Règlement no 7 qui avait été décidé unilatéralement par le ministère de l'Éducation en vue de permettre une pédagogie dite

nouvelle et qui, pour ce faire, avait augmenté d'une demi-heure la charge horaire quotidienne des enseignants (depuis quelque temps, cette clause a été atténuée). En pratique, il appartiendra aux professeurs d'imaginer ces nouvelles méthodes pédagogiques avec ou sans conseil d'école, celui-ci ayant l'avantage pour l'administration de planifier ces méthodes et de trouver les instruments adéquats sans son aide.

En ce qui concerne les délégués syndicaux, ceux-ci, contrairement à ce que l'on pourrait penser, ne sont pas élus comme tels mais choisis généralement par acclamation et à la suite de "pressions morales" pour des raisons qui parfois n'ont rien à voir avec la démocratie syndicale. La plupart du temps, le fait d'être un délégué syndical représente une besogne plutôt fastidieuse que les aînés laissent volontiers ou imposent à leurs cadets et ce, pour différentes raisons. Parmi celles-ci, on retrouve la peur de se sentir en mauvais termes avec l'administration locale, c'est-à-dire le principal, et ce d'une façon permanente. On retrouve aussi le fait que le travail de délégué demande beaucoup de temps en dehors des heures de travail (assistance aux réunions syndicales). En somme, la réaction des "vieux professeurs" face à la responsabilité syndicale se résume à peu près à cette phrase: "Nous les vieux, on a fait notre part; c'est au tour des jeunes à présent d'avoir les embêtements et les tâches ingrates".

Cette attitude a pour conséquence que la responsabilité d'être délégué syndical est souvent dévolue à de jeunes professeurs qui ont peu ou pas d'expérience tant au niveau syndical qu'au niveau du travail. Cependant, il serait prématuré de croire que ces jeunes délégués sont laissés totalement libres de voter aux assemblées syndicales. En effet, ceux-ci sont tellement proches de leurs collègues dans leur milieu de travail et la pression du milieu est tellement forte que les délégués votent habituellement selon l'idéologie ou les intérêts des enseignants de l'école, sans que ceux-ci aient à spécifier à chaque fois ce qu'il en est. Ceci a parfois pour inconvénient que le délégué syndical se fait rabrouer

par ses collègues pour avoir voté dans un sens contraire à leurs vues, même si le délégué, plus en connaissance de cause, avait pensé prendre une décision au mieux des intérêts du milieu. Par conséquent le délégué syndical a des rapports si personnels avec ses collègues qu'il ne peut pas ne pas en tenir compte, la pression du milieu étant trop forte.

Cependant, ce type de rapport ne se fait jamais sur des questions syndicales mais toujours sur le plan dit "professionnel". Par exemple, le délégué syndical est considéré comme un simple professeur par ses semblables et ses rapports avec eux apparaissent comme normaux; mais aussitôt que ce professeur fait son travail de délégué auprès de ses collègues, il arrive que ceux-ci le considèrent autrement. Le vide se fait devant lui et on le trouve "achalant". Il est très rare que des enseignants de cette école élémentaire viennent faire des représentations auprès de leurs délégués pour des questions de griefs, et ce, pour les raisons déjà citées précédemment. Il en est de même pour les questions discutées au sein du syndicat; on laisse l'initiative de ces décisions au délégué syndical, quitte à ce que celui-ci se fasse critiquer après coup par ses collègues s'il vote ou prend une décision qui va à l'encontre de ceux-ci.

Malgré tout, en comparant la situation avec d'autres écoles élémentaires, nous croyons que les professeurs de cette école font preuve d'un militantisme syndical moyen et même supérieur et ce, pour la raison très simple que ceux-ci possèdent au moins toutes les structures syndicales et de participation minimales, comme par exemple les délégués syndicaux et le Conseil d'école. Il faut noter cependant qu'à peine le quart des professeurs s'intéressent régulièrement à ces activités; soit, à peu près, le groupe de cinq ou six professeurs que nous avons rencontrés sur les vingt enseignants de l'école.

Comme l'information syndicale est en totalité produite par l'appareil syndical central, les délégués syndicaux se contentent de la distribuer de main en main; à part cela, la communication

syndicale se fait de façon verbale et individuelle.

Pour pallier cette carence au niveau de l'organisation syndicale de base dans les écoles, surtout au niveau élémentaire, l'Alliance a commencé à mettre sur pied une structure d'animation interne qui tente de rejoindre les professeurs au moyen d'activités ou de préoccupations d'ordre pédagogique. C'est ainsi que dans le cas du contenu pédagogique du fameux règlement No 7, l'Alliance a eu l'occasion, grâce à l'animation syndicale, de développer elle-même des projets d'activités pédagogiques nouvelles, prévues mais non décrites par le règlement No 7. Incidemment, il est curieux de remarquer comment une décision administrative, en l'occurrence le dit règlement qui ne se préoccupe pas de fournir les instruments nécessaires à l'application de cette pédagogie nouvelle (si ce n'est que d'obliger à donner une demie-heure de cours de plus), soit dans les faits souvent mise en train et appliquée grâce à l'initiative des professeurs et de leur syndicat par le moyen de cette animation syndicale. En somme, le syndicat s'occupe des questions pédagogiques, ce qui va en complète contradiction avec la perception qu'en ont les enseignants qui eux, n'admettent pas que le syndicat s'occupe d'autre chose que de questions économiques.

Cependant, si l'Alliance persiste dans cette politique d'animation, à long terme elle peut parvenir à mettre sur pied un programme pédagogique, et réussir à l'intégrer à la convention collective; par conséquent, elle pourra s'imposer face à l'administration en ce qui concerne les politiques pédagogiques. En effet, celles-ci ont été appliquées jusqu'ici unilatéralement par l'administration et elles ont souvent influencé indirectement le type de convention collective que les enseignants ont dû signer.

Sur cette question, les professeurs ne sont pas prêts d'accepter qu'une politique pédagogique puisse se négocier dans une convention collective, même s'il existe un rapport évident entre celle-ci et la question pédagogique. L'exemple du règlement No 7 est patent à cet égard. Ainsi, sous prétexte de questions pédago-

giques, on augmente la charge horaire des professeurs qui, elle, est une question économique<sup>(1)</sup>. Autre exemple; le rapport élèves/professeur. Il est indéniable que le nombre d'enfants dans une classe influence directement la qualité de l'enseignement qui leur est donné. Cependant, c'est aussi un élément économique important qui touche à la sécurité d'emploi car le gouvernement veut économiser sur l'engagement de nouveaux professeurs en maintenant le plus haut possible le "rendement" par classe, c'est-à-dire le nombre d'élèves par classe. Cela vaut aussi dans le cas d'une diminution démographique des enfants d'âge scolaire et influence le nombre de renvois de professeurs. Le rapport entre la pédagogie et la convention collective est très apparent lorsqu'on analyse le droit de l'administration scolaire dans la discipline de l'école sous prétexte de règlements pédagogiques plus ou moins tatillons et qui ressemblent étonnamment aux règlements de régie interne des industries qui, eux, sont négociés dans la convention collective.

Malgré tout, les professeurs croient en majorité que pour les politiques pédagogiques, c'est l'administration qui doit décider puisque légalement c'est son devoir! Bien sûr on espère, on souhaite que l'administration les consulte, et dans une certaine mesure le Conseil d'école remplit ce rôle très bien au niveau de l'école. Mais en ce qui concerne les politiques globales cependant, on ne se fait pas trop d'illusions. Pourtant les professeurs *sont bien* conscients que l'administration ne connaît rien à ces problèmes et que celle-ci semble beaucoup moins compétente que les professeurs pour définir les tâches pédagogiques. Même si l'administration comporte des spécialistes de la psychopédagogie à son service, ceux-ci ne peuvent prendre que des décisions bureaucratiques qui ne tiennent pas compte des spécificités du milieu ambiant à l'école.

1 Le règlement no 7 se caractérise par la volonté de prévoir les règlements internes et de les planifier, d'augmenter la charge des professeurs et d'introduire de nouvelles méthodes pédagogiques.

au niveau de l'école, d'un manque d'information locale et d'un manque d'intérêt de la part de la majorité des professeurs pour des raisons qui viennent de la différence que l'on fait entre les intérêts économiques et les intérêts dits professionnels ou pédagogiques. Ceci a pour conséquence une représentation de la base qui est mal soutenue et peu encouragée dans les cas où elle existe, et une absence de délégation syndicale dans plusieurs autres écoles. Enfin le Conseil d'école, lorsqu'il existe, devient un instrument d'intégration et de rationalisation de la politique pédagogique de l'administration scolaire, puisque les enseignants n'y ont aucun pouvoir réel, si ce n'est celui de la "participation" et de la suggestion, face au droit de veto patronal qui, justement à cause de cette impuissance des enseignants, est rarement appliqué. Seul le travail acharné de quelques militants peut permettre qu'au moins dans certaines écoles il puisse y avoir une structure minimale d'organisation, même si une partie est intégrée à l'appareil scolaire.

### L'ENSEIGNANT DU COURS ÉLÉMENTAIRE FACE AU SYNDICALISME

Précédemment, nous faisons remarquer que les enseignants du cours élémentaire étaient surtout des femmes, jeunes et célibataires. Cette caractéristique peut expliquer, mais en partie seulement, le désintérêt face au syndicalisme que manifeste ce secteur, désintérêt qui n'est pas absolu loin de là, mais qui est quand même important par rapport aux enseignants du secteur secondaire. Bien souvent, ces enseignants ne sont pas des travailleurs permanents; ils prévoient quitter ce marché du travail et ils le quittent effectivement après quatre ou cinq ans. De plus, la minorité des enseignants qui professent depuis plus de dix ans et dont on serait tenté de croire qu'ils seraient plus intéressés à défendre leurs conditions de travail par le syndicalisme, ne font

pas exception à la règle et même sont encore moins intéressés dans bien des cas. Par exemple, de jeunes enseignants accusent leurs aînés d'avoir été passifs lors de la campagne déclenchée par l'Alliance contre la "déclassification", alors qu'en fait, ceux-ci avaient le plus à perdre de cette déclassification, étant donné que ce sont les anciens professeurs qui ont vu leur brevet déclassé. Ceci explique peut-être que ces enseignants ne tiennent pas nécessairement à se battre pour de meilleurs salaires ou pour une meilleure sécurité d'emploi, étant donné qu'ils peuvent être mariés à un conjoint qui travaille ou appartenir à une communauté religieuse, ces derniers étant moins dépendants économiquement de leur travail.

Il existe aussi une certaine différence de formation entre les générations d'enseignants: entre ceux qui ont été formés dans les anciennes écoles normales où l'idéologie professionnelle domine, et les plus jeunes qui admettent qu'ils sont des salariés comme les autres, en prenant bien soin cependant de se différencier du simple travailleur ou du col blanc non-professionnel. Cette désillusion face à l'idéologie professionnelle que veut encore leur faire avaler l'administration scolaire pour leur faire accepter toutes les supposées obligations que cela comporte, mais sans en avoir les privilèges (ainsi l'administration parle d'éthique professionnelle mais impose une discipline qui ressemble plus à celle d'une usine qu'à la liberté d'action laissée au professionnel); cette désillusion a été provoquée par le bain de réalisme que leur ont donné les luttes syndicales, les réunions où l'on discute du statut des enseignants dans la société.

Il ne faut pas croire cependant que ces enseignants, même parmi les plus jeunes, ont une idéologie ou une conception de leurs intérêts qui soit résolument syndicaliste. Même à travers le Front commun syndical dans la Fonction publique et parapublique, on ne voit pas beaucoup d'espoir de traverser le mur contre lequel l'Alliance s'est bloquée auparavant: comme le Bill 25, le règlement No 7 ou le déclassement. Bref, on perçoit claire-



ment qu'il y a contradiction entre, d'une part, la conscience qu'ils ont d'être des salariés comme les autres et, d'autre part, la persistance de leur idéologie professionnelle. Pour mieux souligner cette contradiction, il convient de se rappeler que les principaux mots d'ordre lors de la lutte de l'Alliance en 1967 étaient: "Pour un statut de professionnel" et "Participation".

Cette contradiction s'accroît lorsqu'il s'agit de donner un rôle et un objectif précis à leur syndicalisme. Ainsi, les professeurs craignent que les syndicats "fassent de la politique". Ils disent: "les Pepin, Laberge, Chartrand veulent faire de la politique en se servant des syndicats". C'est à peu près la seule conclusion qu'ils tirent de la tournure récente de l'orientation syndicale au Québec. Par contre, et paradoxalement, les instances supérieures apparaissent à leurs yeux comme une sorte de gouvernement d'opposition nécessaire. Dans cette notion, il y a l'idée qu'on se fait d'un appareil bureaucratique, éloigné de la base, plein de politiqueries et de "choses pas propres"; c'est le côté gouvernement. Par contre il y a aussi l'idée d'opposition face à l'Etat tentaculaire. C'est, pour eux, une opposition utile et nécessaire parce que ce dernier apparaît encore plus bureaucratique que le syndicat et est tout à fait inconscient des problèmes pratiques de l'enseignement, comme l'est d'ailleurs une partie de la population sur laquelle l'Etat s'appuie.

Si on leur pose directement la question: qui défend le mieux vos intérêts? Ils répondent d'emblée: le syndicat. On reproche seulement à celui-ci d'être obligé ou de prétendre "faire de la politique". En somme, les leaders syndicaux leur apparaissent aussi nécessaires que les patrons de la Commission scolaire sont nécessaires à la société. Dans le milieu de travail que constitue l'école, on accepte et on admet que quelqu'un doit décider en fin de compte et que ce quelqu'un soit l'administration scolaire. Il n'est pas du tout sûr que ce soit le cas en ce qui concerne les rapports de la base et de l'appareil syndical; il y a un besoin d'une plus grande démocratie syndicale. De cette constatation on peut

déduire, même à rebours, que les professeurs admettent qu'on a plus de chance d'avoir une vie démocratique dans un syndicat que dans une administration étatique ou patronale, même si en apparence l'un et l'autre peuvent se ressembler en ce qui concerne les appareils bureaucratiques.

Mais on reste encore méfiant face au syndicat "qui veut toujours la grève" soi-disant, en oubliant que celle-ci est décidée par les membres seulement. Alors on parle de "groupes minoritaires qui parlent toujours et qui charrient". Malheureusement pour l'Alliance, les professeurs se souviennent des échecs des années précédentes ainsi que des journées de travail perdues face à un gouvernement intransigeant. En dernière analyse, les enseignants sont plus tentés de reprocher au syndicat de s'être fait matraquer par l'Etat, que de reprocher à celui-ci de l'avoir fait. Et de là à admettre que le syndicalisme doit se préoccuper de questions politiques, il y a un pas qui n'a pas été franchi et qu'on se refuse à franchir.

Si l'Etat, en fin de compte, apparaît toujours aux yeux des professeurs comme un gestionnaire objectif sinon nécessaire de la société, au même titre d'ailleurs que l'administration scolaire, cela s'explique sans doute par le fait que l'idéologie dominante dans la société, qui présente le rôle de l'Etat selon cette image, est encore très puissante chez ces professeurs et qu'ils ne sont pas tentés de la remettre en question comme l'ont fait un grand nombre de syndiqués du Front commun intersyndical lors du vote sur l'obéissance au Bill 19. Ces derniers étaient en grande partie ceux dont les conditions de travail étaient les plus dures ou les plus frustrantes. On peut encore une fois en déduire que l'idéologie dominante chez ces enseignants de l'élémentaire est encore plus forte que leurs besoins économiques, ce qui se résumerait à peu près à ceci: "l'administration ou l'Etat ne comprennent peut-être pas nos problèmes, mais il faut savoir travailler avec cela malgré tout".

## LA VIE A L'ÉCOLE: MYTHE ET RÉALITÉ

Le travail d'enseignant au niveau primaire est encadré, si l'on peut dire, par des forces ou des réalités constituées par l'administration en général, les parents d'élèves, et dans une moindre mesure et indirectement par les élèves eux-mêmes.

Dans le cas des enfants, ceux-ci sont naturellement portés à rapporter tout ce qui se passe et tout ce qui se dit en classe. Par conséquent, l'enseignant doit être très prudent lorsqu'il envisage, ou bien de prendre quelques initiatives ou bien de développer son enseignement dans des secteurs peu orthodoxes, comme par exemple la sexualité, la politique, ou même la religion! En effet s'il s'engage dans ces domaines d'une façon trop "radicale" il risque d'en subir le contre-coup de la part des parents, même si ceux-ci sont peu nombreux.

Dans notre enquête, les professeurs étaient cependant d'avis que les parents de leurs élèves font naturellement confiance à leur professionnalisme. Ils se plaignent cependant du fait que ces mêmes parents d'élèves soient peu au courant des problèmes inhérents à l'enseignement et que les assemblées de parents soient moins utilisées pour collaborer et pour appuyer les professeurs dans leurs démarches pédagogiques et les innovations qu'on peut y apporter, que pour permettre aux parents de parler de leur cas particulier et pour se plaindre de certains détails futiles.

On peut comprendre facilement que l'administration soit, en ce qui la concerne, plutôt satisfaite de cette attitude des parents. Cela évite en effet de voir les parents et les enseignants éventuellement unis sur des questions d'intérêt général et dont seule l'administration est responsable ou se croit responsable exclusivement. Cette administration scolaire elle-même est représentée par de multiples instances qui sont parfois opposées, parfois unies, souvent contradictoires, mais dont le trait commun est de toujours imposer d'une façon unilatérale aux professeurs et même aux parents, des décisions qui les touchent directement;

soit pour faire disparaître certaines écoles de quartier par exemple, ou pour imposer des règlements nouveaux dans les écoles. Même s'il y a des contradictions entre les commissions scolaires et le ministère de l'Éducation, de toute façon l'enseignant doit pouvoir s'adapter aux directives des uns et des autres en plus d'être "supervisé" par une sorte de contre-maître ou de "petit chef", le principal. Il ne s'agit pas de nier tout rôle positif au principal, mais dans la pratique il est obligé d'être aux ordres de l'administration, et le fait même d'être souvent un ancien enseignant n'est pas à l'avantage des professeurs mais bien plutôt à celui de l'administration scolaire.

Par conséquent, l'on comprendra facilement que l'enseignant soit tiraillé entre les chants de sirènes de la participation, orchestrés par le principal d'école et les dures réalités des critères et règlements administratifs.

Nous avons eu l'occasion de demander aux professeurs comment ils réagiraient s'ils avaient la possibilité d'élire leur propre principal d'école; l'éventualité d'une telle possibilité ne leur était jamais venue à l'esprit et elle leur est même apparue tellement surprenante qu'ils ont réagi en fonction des critères déjà établis par la Commission scolaire, en affirmant qu'on ne pouvait accepter un tel système électif puisque cela faisait disparaître les critères de choix par ancienneté et par région scolaire, que les concours de promotion étaient suffisants, etc...

Ces professeurs sont pourtant conscients que l'administration scolaire ne connaît rien à la pédagogie; qu'eux-mêmes sont beaucoup plus compétents pour en parler et y travailler en vue de proposer des politiques pédagogiques valables et qu'il serait à l'avantage des parents que ces problèmes soient discutés en commun avec les professeurs. Malheureusement, les professeurs n'ont pas encore fait le lien entre les objectifs d'une pédagogie nouvelle et le pouvoir administratif qui les appliquerait, entre vouloir et pouvoir. S'il paraît normal que le syndicat s'occupe un peu des questions pédagogiques en ce qui concerne les résolutions ou les

programmes théoriques qu'il peut voter, les professeurs voient mal cependant comment le syndicat dans *leur* école pourrait changer quelque chose, à moins évidemment de se révolter, *eux*, contre l'autorité locale, ce qui dans les faits est aberrant et trop risqué. Quant à l'action collective, les professeurs se souviennent que leur syndicat (ou leur nouveau syndicat pour être plus exact) s'est fait écraser par le gouvernement sur des propositions beaucoup plus modestes. En somme, les professeurs de cette école élémentaire se trouvent placés devant le dilemme suivant: ils peuvent ne rien entreprendre du tout, comme cela se passe dans les écoles où il n'y a même pas de Conseil d'école et encore moins de délégués syndicaux actifs; alors là, c'est la pagaille, et les professeurs ne peuvent avoir aucune influence sur le principal qui garde toutes les initiatives; de plus, cette attitude apparaît comme "non-professionnelle" aux professeurs. Ils peuvent adopter la solution la plus radicale en prenant des initiatives collectives plus poussées aux dépens de l'administration, mais cela risque de ne pas faire long feu étant donné qu'ils se feront réprimer immédiatement par l'administration. Ils peuvent enfin tenter de construire un champ d'action minimum d'intervention dans l'école où l'administration accepte tacitement quelques initiatives de leur part, ce qui ne risquerait pas de les couper du reste des professeurs qui sont très modérés en général, mais au moins leur permettrait d'avoir un minimum d'activités de groupe. Le Conseil d'école remplit en partie ce rôle et le syndicat permet parfois d'avoir une meilleure formation et une meilleure formulation des problèmes pédagogiques de la part des professeurs.

Alors qu'au début de la discussion, les enseignants contestaient l'idée que le syndicat s'occupe de questions pédagogiques, il est cependant apparu à la fin de la dernière séance que les professeurs admettaient que le syndicat s'occupe en fait, et sans qu'ils en aient trop conscience, de questions pédagogiques, soit par les séances d'animation qu'il organise, soit par certaines clauses de la convention collective comme celle concernant

l'officialisation des conseils d'école ou soit par des manifestes ou de la documentation syndicale. Ces professeurs ont donc fini par constater que le syndicalisme avait au moins un rapport direct avec leur activité professionnelle concernant la pédagogie, et ce, tant au niveau du contenu technique qu'au niveau du sens à donner à leur enseignement.

### CONCLUSION

On pourra peut-être s'étonner d'une certaine naïveté de la part des professeurs que nous avons interrogés. Mais que l'on ne se méprenne pas, car pour eux, la société n'est pas faite éternellement de conflits et de contradictions. Leur travail ne consiste-t-il pas à "socialiser" les enfants? On voit mal des enseignants, dont l'idéologie professionnelle est encore puissante, comprendre leur travail comme un processus d'intégration à l'idéologie dominante.

S'ils acceptent l'autoritarisme de l'appareil patronal comme étant un élément objectif et inéluctable de notre société, les professeurs acceptent cependant plutôt mal l'organisation bureaucratique de leur propre syndicat qui s'explique par une tentative, d'ailleurs non réussie, de vouloir contrer le pouvoir bureaucratique patronal avec les mêmes armes que ce dernier.

Le travail pédagogique à l'école élémentaire se fait d'une façon beaucoup plus collective et surveillée qu'à d'autres niveaux scolaires. Organiser le syndicalisme dans un tel milieu de travail ressemble un peu à organiser un syndicat dans une petite manufacture d'environ 25 employés. Il ne faut pas oublier qu'habituellement les écoles élémentaires ont une moyenne de quinze enseignants tout au plus et que la répression et l'influence patronale y prédominent.

L'Alliance doit pouvoir contrer cette puissance au moyen d'une forme d'organisation qui laisse plus d'initiative aux syndi-

qués dans leurs propres milieux de travail, et ce, par le moyen de structures plus décentralisées et moins bureaucratiques et au prix, s'il le faut, de la perte d'efficacité, d'ailleurs toute relative, de l'appareil central. Par conséquent, le travail d'animation à la base sur les questions pédagogiques mis de l'avant par l'Alliance peut être un moyen de réunir les professeurs d'une école ou d'un quartier sur des problèmes qui ne sont peut-être pas directement syndicaux, mais qui, au moins, permettent à ceux-ci de se rencontrer pour discuter de problèmes qui les intéressent, tel que la pédagogie, sans qu'il soit nécessaire que le principal d'école supervise le tout comme il peut le faire actuellement dans les Conseils d'école. Cela pourrait permettre de constater que les syndicats ne sont pas comme les partis politiques; ça ne sert pas seulement pour les "élections", ou seulement pour la convention collective, encore moins pour décréter une grève.

On pourra peut-être prétendre que cela est beaucoup trop demander à des professeurs d'école élémentaire, qui seraient soi-disant réfractaires à un tel changement de perspectives apparemment trop politiques. Dans les écoles élémentaires, cela risque d'être très difficile en effet, mais devant la crise que traverse actuellement l'Alliance des professeurs de Montréal, on ne peut faire autrement que de passer par cette réorganisation.

Il ne faut pas oublier que ce n'est pas la "politisation" des syndicats qui a provoqué les conflits de travail que nous connaissons, mais bien plutôt l'impossibilité pour eux de négocier "normalement" avec le gouvernement qui utilise maintenant systématiquement son appareil d'Etat contre ces mêmes syndicats.

Louis LE BORGNE

## 2

### *L'école St-Luc et ses enseignants*

#### I – HISTORIQUE

L'école secondaire St-Luc est située dans le quartier Notre-Dame de Grâce, dans l'ouest de Montréal. Elle fut fondée en 1960 pour abriter une école jumelée, c'est-à-dire que les filles et les garçons étaient séparés et à toutes fins pratiques, il y avait deux écoles dans le même édifice. Il est important de noter qu'au début de son existence comme école jumelée, le personnel enseignant des deux écoles avait des contacts très vagues et les directions respectives des deux institutions ne favorisaient pas ces contacts. Seules les activités syndicales avaient réussi à établir un minimum de communications: les négociations de 1962-64-66 avaient établi des liens et des mécanismes de communication et d'information, entre les professeurs féminins et masculins des deux écoles.

L'implantation des options graduées durant l'année scolaire 1967-68 a amené la fusion des deux constituantes en une école unique. L'utilisation rationnelle de l'immeuble, la promotion par matière et tout ce qu'impliquent les options graduées et la polyvalence venaient de triompher de la ségrégation des sexes.

A cette école, l'idée de conseil d'école est apparue bien avant son existence juridique dans les conventions collectives.



Dès 1962-63, le Conseil d'école a pris forme à l'école secondaire St-Luc (garçons).<sup>(1)</sup>

L'école secondaire St-Luc (filles) a emboîté le pas l'année suivante. Les négociations collectives de 1964-66 consacraient l'existence du conseil d'école sur une base contractuelle.<sup>(2)</sup>

L'action du conseil d'école à ses débuts a été inspirée par le désir des enseignants et des directeurs de travailler ensemble afin que les étudiants bénéficient des meilleurs services possibles. Tel que défini par la convention, le Conseil avait auprès de la direction de l'école un rôle de conseiller et de soutien sur la base d'une participation réelle à l'organisation et la gestion de l'école.

Les fonctions du Conseil se sont donc élaborées à partir d'un pragmatisme de bon aloi et d'un désir avoué de la direction de partager avec les enseignants des responsabilités précises. A l'époque, le Conseil d'école jouait un rôle de grande importance en regard des activités pédagogiques, de l'organisation de la vie étudiante, des contrôles pédagogiques et disciplinaires ainsi que de certains aspects de la vie administrative. Bien que consultatif en principe, il était en réalité un organisme intégré à l'administration tout en étant élu et mandaté par les professeurs de l'école.

Jusqu'en 1967, le Conseil jouissait d'une grande crédibilité tant auprès de la direction que des professeurs, étant solidement

---

1. L'école secondaire St-Luc comprend 68 enseignants et entre 1,150 et 1,200 élèves.

2 Art. 22.07 —

La Commission continuera à favoriser la création des Conseils d'écoles, composés des membres de la direction et de représentants du personnel enseignant de l'école. Ces conseils d'écoles à caractère consultatif, étudieront les problèmes d'ordre pédagogique ou autres concernant la bonne marche de l'école, soumis tant par la direction elle-même que par le personnel enseignant.

Convention collective 1964-66 — Alliance—C.E.C.M.

appuyé par l'assemblée des professeurs devant laquelle il faisait rapport. La direction de l'école était contrainte de composer avec le Conseil qui, il faut le souligner, abattait une besogne colossale, allégeant ainsi la tâche du directeur et de son adjoint. Fait significatif, la direction de l'école n'a pratiquement jamais utilisé son droit de veto sur des propositions débattues au Conseil, ne voulant pas s'aliéner ce dernier; le directeur était contraint à la négociation donc aux compromis.

### LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Historiquement l'école secondaire St-Luc, filles et garçons, avait une vie syndicale intense. Les délégués syndicaux y jouaient un rôle considérable sur le plan de l'application de la convention collective, l'animation syndicale, la prise de conscience collective, l'information aux enseignants et la diffusion des décisions des appareils syndicaux: assemblée générale, assemblée de délégués, conseil d'administration etc... Les délégués syndicaux étaient jusqu'à tout récemment (jusqu'à l'an dernier) très actifs au niveau du syndicat: commission d'étude, comités ad hoc, assemblée des délégués, congrès de la C.E.Q., conseil régional de la Fédération des enseignants de l'Île de Montréal, et surtout l'organisation de l'action en période de négociation. Bref, au niveau de l'école, les délégués syndicaux étaient de véritables chiens de garde de la convention collective; au niveau du syndicat Alliance, ils étaient des agents de contestation du statu-quo et forçaient le syndicat à prendre la voie du progrès.

Les délégués syndicaux avaient l'appui de l'assemblée des professeurs de leur école, dans leur travail, en plus d'être contrôlés par cette dernière. Il est arrivé que l'assemblée des professeurs remercie de ses services un délégué qui, selon eux, n'était plus représentatif de leur opinion au chapitre de la négociation du renouvellement de la convention collective.

## AUJOURD'HUI C'EST LE CHAOS !

Ecole relativement bien organisée sur le plan pédagogique et administratif depuis sa fondation, dirigée sur une base presque collégiale par le biais d'un conseil d'école fort et d'une direction souple, située à l'avant-garde sur le plan de l'action syndicale par des délégués jouant le rôle de cheville ouvrière entre l'école et le syndicat, qualifiée de progressiste à beaucoup d'égards et innovant dans plusieurs domaines de la vie scolaire, dont la vie étudiante animée par des professeurs engagés.

Aujourd'hui l'école secondaire St-Luc est au bord de l'éclatement:

- le Conseil d'école est en lutte permanente avec le directeur de l'école;
- le Conseil d'école est en lutte avec le personnel enseignant lui-même;
- le Conseil d'école est en lutte avec les chefs de groupes;
- le Conseil d'école est en lutte avec les délégués syndicaux, ces derniers étant eux-mêmes membres du Conseil d'école et cuisinés par le directeur;
- les professeurs sont en lutte entre eux;
- les professeurs sont en lutte contre leur syndicat l'Alliance;
- les professeurs se considèrent comme des professionnels avec un petit salaire;
- les professeurs considèrent la direction comme étant un tyran;
- les professeurs ne croient plus au système scolaire et se définissent vis-à-vis le système comme des victimes dociles et impuissantes;
- les professeurs s'interrogent sur la valeur intrinsèque de l'étudiant et sur son avenir dans le système capitaliste;

— les professeurs eux-mêmes remettent en question le système capitaliste, mais ignorent le modèle capable de le remplacer.

Afin de mieux saisir la réalité complexe de l'école St-Luc, nous allons décrire les faits et les analyser afin d'en dégager des hypothèses de solution.

## II — LES GROUPES EN PRÉSENCE

### LE CONSEIL D'ÉCOLE ET LE DIRECTEUR

Au début de l'année scolaire 1968-69, la C.E.C.M. procédait à la nomination du directeur de l'école St-Luc au rang de directeur adjoint au niveau d'une région administrative<sup>(1)</sup>. Le poste de principal à St-Luc était confié à un des adjoints qui était déjà en place depuis 2 ans.

Etant devenu le premier violon, le nouveau directeur voulut mettre de l'ordre, ce qui l'amena à chambarder beaucoup de traditions et par voie de conséquence à se heurter à beaucoup de professeurs: interprétations abusives de certaines dispositions de la convention collective dont celle du Conseil d'école, des clauses de mutation, des formules 201, 201-A,<sup>(2)</sup> application

1 En 1968 la CECM décide de décentraliser son administration en divisant son territoire juridique en 7 régions administratives, chacune dirigée par un directeur et plusieurs adjoints. L'école secondaire St-Luc est située dans la région administrative no 1.

2 Les formules 201 - 201A sont des réprimandes verbales et écrites s'appliquant à la conduite du professeur. Quant à la formule 201A, elle se lit: l'enseignant doit la signer et elle est versée à son dossier si l'enseignant n'accepte pas de s'amender. Elle peut également être utilisée contre l'enseignant si le litige fait l'objet d'un grief qui est porté à l'arbitrage.

rigide de la clause sur la disponibilité <sup>(1)</sup>, etc...

Devant ce branle-bas, le conseil voulut intervenir, mais il se fit rappeler qu'il était consultatif, donc sans influence sur la direction. Par ailleurs, le directeur pouvait exercer, à sa discrétion, son droit de veto sur les décisions du Conseil d'école. Le conseil était donc acculé au mur. Il lui fallait agir vite et bien, mais que faire?

Au niveau de l'assemblée générale, les professeurs étaient d'accord pour entreprendre une bataille contre le directeur. Pendant deux ans, le Conseil d'école et les délégués syndicaux, appuyés par la majorité des professeurs, multiplièrent les démarches auprès de l'Alliance, leur syndicat, auprès du directeur de la région; un commissaire de la C.E.C.M., M. Fernand Daoust, fut même été impliqué dans ce dossier. Aujourd'hui le problème des relations avec le directeur reste entier, le Conseil d'école et les délégués syndicaux ayant échoué à toutes les instances où ils se sont adressés.

— L'Alliance conseilla aux professeurs "d'éviter les affrontements", afin de minimiser les dégâts. Pour l'Alliance "leur

1 Art. 8-4.04

L'instituteur est tenu d'être à l'école pendant les heures de classe des élèves au niveau où il enseigne, pendant les 15 minutes qui précèdent l'heure fixée pour le début des cours aux élèves le matin, et pendant les 10 minutes qui précèdent l'heure fixée pour le début des cours aux élèves dans l'après-midi.

Cependant, compte tenu des conditions particulières qui prévalent dans chacune des écoles de la Commission, un (ou des) instituteur(s) peut (peuvent) obtenir de la Commission ou de l'autorité compétente de l'école, la permission de s'absenter pour s'acquitter, à l'extérieur de cette école, de certaines de leurs fonctions normalement accomplies à l'école. (Entente provinciale 1968-71).

L'Alliance a essayé au niveau de la CECM d'améliorer cette clause de disponibilité mais sans beaucoup de succès.

Réf. protocole de fonctionnement et d'interprétation négocié au niveau local en 1969.

problème" n'était pas "le vrai problème". C'est quoi le vrai problème, rétorquèrent les professeurs? Pour l'Alliance, il fallait impliquer les parents comme moyen de solutionner le conflit.

- Le directeur de la région ne voulut jamais se compromettre dans ce conflit.
- Le commissaire Daoust, syndicaliste de carrière, écouta les enseignants avec stupéfaction, mais ne jugea pas bon d'y mettre tout le poids de son influence.

Décus sur tous les fronts, les enseignants se retrouvent aujourd'hui devant le directeur qui, non seulement sort vainqueur, mais plus fort que jamais de cette épreuve de force devant normalement le mettre hors de l'école. Il y a donc eu démission interne et externe dans ce conflit.

Après cette lutte prolongée et épuisante, les professeurs se cherchaient des boucs émissaires. Les membres du Conseil d'école et les délégués syndicaux individuellement et collectivement ont fait les frais de la défaite.

Paradoxalement, les professeurs en majorité se sont rangés du côté du vainqueur (le principal) tout en continuant d'élire un Conseil d'école et en maintenant sur ce Conseil des personnes considérées comme opposées au directeur. Les deux délégués syndicaux, de leur côté, sont nouveaux et siègent également au Conseil d'école.

La défaite devait engendrer une profonde division au sein du personnel, provoquant ainsi un schisme entre le Conseil d'école et le personnel enseignant. Il y a ceux qui sont "pro-direction", ceux qui sont indifférents et ceux qui sont "pro-conseil d'école". Appuyés qu'ils étaient dans le passé, aujourd'hui les professeurs ne sont même plus hostiles au Conseil, ils sont indifférents. "Les professeurs ont perdu confiance dans le Conseil". "Les professeurs penchent du côté de la direction". "Le

Conseil est au bord de la faillite". "Les gens ne se poseraient pas de questions si le Conseil disparaissait".

Une minorité par ailleurs serait malheureuse si le Conseil disparaissait. De son côté le directeur s'opposerait à la disparition du Conseil:

- C'est bien vu dans la région quand une école a son conseil d'école.
- Il ne craint pas le Conseil puisqu'il le domine.
- Si le Conseil disparaissait, il serait le premier à le remettre sur pied en invitant les enseignants qui lui sont fidèles à venir y siéger.

\* \* \*

A la lumière des expériences vécues, les membres du Conseil n'hésitent pas à affirmer que "le directeur est un homme malveillant, frondeur, capable de tout faire pour faire agenouiller les professeurs et aboutir à ses fins". Pour eux, le directeur est fort de la faiblesse des professeurs qu'il a réussi à diviser sur tous les plans. L'école est divisée contre elle-même. Les professeurs sont méfiants les uns vis-à-vis les autres.

Une variable importante dans l'analyse du personnel avec le directeur, c'est la "sécurité d'emploi". La prévision à l'effet que la faible natalité entraînera des mutations et des renvois au sein du personnel enseignant fait en sorte que le directeur peut opposer les professeurs les uns contre les autres, provoquant une méfiance entre les professeurs eux-mêmes.

Ils voient le directeur comme celui qui a pour fonction de tirer le maximum du personnel enseignant. Ils le considèrent également comme un administrateur délégué de la région qui doit diriger comme le veut le directeur de la région; contrôle abusif, discipline forte, administration budgétaire, relations de travail, sanctions, répression, etc...

## LE CONSEIL D'ÉCOLE ET LES ENSEIGNANTS

L'attitude des professeurs à l'endroit du Conseil a amené ce dernier à se refroidir. Il a le goût de la démission devant le directeur, sentant qu'il ne peut plus parler au nom des professeurs. Le Conseil a presque tourné le dos aux professeurs. Lorsqu'il mène des batailles contre le principal, ce dernier brandit l'épouvantail de l'insubordination. Si le Conseil veut résister quand même au principal, il est taxé par les professeurs de "révolutionnaire". Les membres du Conseil ont la certitude que le personnel enseignant les laisserait tomber advenant un affrontement où ils seraient passibles de sanctions. Ils ne peuvent plus compter sur la solidarité des enseignants advenant une action qui les mettrait en difficulté: Ex.: réprimande écrite, mutation, suspension, renvoi, congédiement.

L'assemblée générale ne contrôle pas le Conseil; ses activités la laissent indifférente.

De plus, le principal, à la demande du groupe qui l'appuie, assiste aux assemblées générales des professeurs de l'école. Il influence les décisions en manipulant l'assemblée; l'indifférence des enseignants doublée de la relative démission du Conseil fait en sorte que l'assemblée générale est rarement convoquée.

## LE CHEF DE GROUPE ET LE CONSEIL D'ÉCOLE: L'ÉMERGENCE D'UN NOUVEAU POUVOIR

Les chefs de groupe, de par leurs fonctions de coordonnateurs et d'animateurs sur le plan académique et pédagogique, sont appelés à collaborer avec la direction, particulièrement avec le directeur des études.

Le chef de groupe est nommé par les professeurs d'une discipline pour les aider à mieux donner leur enseignement. A St-Luc, les chefs de groupe semblent très influents auprès de leurs collègues et la direction se les approprie à ses fins. La



montée des chefs de groupe a pour effet de diminuer la force du Conseil d'école qui déjà est en très grande difficulté de représentation.

Il est prévu dans les conventions collectives que, dans chaque école secondaire, pour chacune des disciplines au programme, un chef de groupe soit désigné et, que sous l'autorité de la direction de son école, il agisse comme animateur et coordonnateur de l'enseignement de sa discipline. Le chef de groupe joue auprès de la direction de l'école et de ses collègues le rôle de conseiller ou de consultant quant à l'enseignement de sa discipline. Il est désigné par la direction de l'école sur recommandation des professeurs de la discipline concernée. De par leur fonction, les chefs de groupes constituent à l'intérieur de l'école une équipe travaillant en étroite collaboration avec le principal. Les chefs de groupes qui désirent conserver leur poste ont tout intérêt à ne pas s'aliéner le principal. Dans la longue controverse qui a opposé le principal à la majorité des enseignants, les chefs de groupe sont ceux qui se sont le mieux tirés d'affaire dans cette confrontation. Ils n'ont pas eu comme équipe à confronter le principal comme avait à le faire le Conseil d'école.

Aujourd'hui, le Conseil d'école n'étant plus un interlocuteur valable pour le directeur, il est normal que ce dernier asservisse l'équipe des chefs de groupe et qu'il veuille les maintenir en poste.

La controverse soulevée par l'idée de la rotation des chefs de groupe n'a pas amélioré les relations entre le Conseil d'école et ces chefs. Plusieurs professeurs souhaiteraient qu'il y ait rotation dans les nominations au poste de chef de groupe permettant à d'autres professeurs de faire leurs preuves comme animateurs au niveau d'une matière, en plus de recevoir un surplus monétaire de \$700 prévu par la convention collective.

Les chefs de groupe, pour la plupart, croient que cette idée fallacieuse vient du Conseil d'école qui veut les "dégommer". De plus, il semble que ce problème posé par la rotation des

chefs de groupe est cause de division au sein même du Conseil.

Certains membres du Conseil d'école seraient favorables à ce qu'il n'y ait pas de rotation dans la nomination des chefs de groupe. Cette situation embarrasse beaucoup les membres du Conseil à la grande satisfaction du directeur et des chefs de groupe eux-mêmes.

### III — INFORMATION

#### FORMELLE

Des problèmes considérables se posent au chapitre de l'information à l'école secondaire St-Luc. Il est impossible pour le Conseil d'école de diffuser de l'information verbale aux enseignants sous quelque forme que ce soit. Quant à l'information écrite, elle est formellement interdite par le directeur. Les procès-verbaux des assemblées du Conseil d'école doivent être approuvés par ce dernier et, par la suite, le principal se charge de les diffuser sous forme d'annexe à sa circulaire hebdomadaire aux enseignants. Toute information n'ayant pas reçu l'approbation du Conseil (pour le principal, le Conseil d'école prend des décisions légales seulement lorsque la direction est présente aux réunions) est déclarée nulle et sans effet. De plus, les membres du Conseil, élus par les professeurs, sont passibles de sanctions pour insubordination s'ils font circuler de l'*information* sans l'accord du directeur.

Les représentants des professeurs au sein du Conseil d'école informent le moins possible les enseignants. Pour eux, c'est inutile puisque le principal intervient sur le contenu de l'information et en conteste la validité.

Il en est de même pour l'information en provenance du syndicat, l'Alliance. Les délégués syndicaux font vérifier par le directeur avant de l'afficher toute la documentation venant du

syndicat. Par leur attitude, les délégués font non seulement la preuve qu'ils ne connaissent pas leur droit en regard de l'affichage mais ils contribuent en plus à violer cette clause de la convention collective.

Bref, l'information tant orale qu'écrite est entièrement contrôlée par le principal.

### INFORMATION OFFICIEUSE

La minorité des professeurs qui accordent leur appui au Conseil sont enclin à le blâmer pour son inaction au niveau de l'information informelle. Cette minorité de professeurs prétend que les membres du Conseil ont vis-à-vis eux une grande crédibilité et qu'ils devraient faire des efforts pour rencontrer sur une base officieuse tous ces professeurs qui seraient prêts à travailler dans le milieu afin de renverser la vapeur. Ils se disent d'accord pour avoir des rencontres autour d'une tasse de café, une bière, à la résidence d'un collègue ou ailleurs. La minorité qui se déclare "pro-conseil" d'école souhaite la systématisation des rencontres avec les spécialistes et les chefs de groupe. Ces enseignants désirent voir se multiplier les occasions de recréer la solidarité.

La rencontre que nous avons eue avec les enseignants de St-Luc nous conduit à la réflexion suivante: l'action de cette minorité agissante favorable au Conseil d'école peut devenir un élément dans le rétablissement des contacts entre le Conseil d'école et les professeurs. Il y a là, à notre avis, une piste intéressante à explorer également pour les délégués syndicaux en mal de crédibilité.

Ce travail d'information, en terme de rencontres, aurait, selon nous, pour effet de freiner la tendance du Conseil d'école à s'isoler, amenuiserait son insécurité et éviterait qu'il se coupe complètement de la masse des professeurs. Selon les membres de cette tendance minoritaire, il faut que le conseil brise le

silence institutionnel actuel et qu'il parle plus que les "nullités" qui présentement tiennent le haut du pavé à St-Luc.

#### IV – L'APPAREIL SYNDICAL

##### DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Contrairement à ce qui existait il y a quelques années, les délégués syndicaux n'ont plus d'influence auprès des professeurs, ni auprès du Conseil et de la direction. Qui plus est, les délégués syndicaux sont intégrés au Conseil. Le Conseil étant dominé par le directeur, il s'ensuit que les délégués syndicaux au sein du Conseil (ils sont deux) sont non seulement subjugués par le principal, mais sont pour ainsi dire cuisinés par ce dernier. Constituant dans le passé une force avec laquelle la direction devait composer, les délégués sont aujourd'hui des victimes dociles.

Les enseignants sont mal informés de leurs droits et privilèges. Le principal, interprétant la convention collective à sa façon, les délégués syndicaux sont généralement en accord avec lui. Exemple: le principal prétend que le Conseil d'école, qui représente les professeurs, n'a pas le droit de faire des sondages et déclare nul et sans effet les résultats de ces sondages. Les délégués syndicaux non seulement ne s'opposent pas, mais ne jugent pas opportun de faire trancher la question des responsabilités et attributions du Conseil d'école. Les conseillers techniques du syndicat et de la C.E.C.M. auraient pu se faire entendre devant les professeurs sur les dispositions de la convention relativement aux attributions du Conseil d'école. Il en va de même pour les critères de mutation, d'affectation, de répartition des tâches ainsi que de l'application de la clause d'affichage et de présence obligatoire.

Dans la controverse entre le principal et le personnel, les délégués syndicaux ont démissionné et ont renoncé à leurs respon-

sabilités d' "applicateurs" de la convention et de responsables des relations de travail dans leur école.

Contrairement aux années passées, les délégués syndicaux ne sont plus actifs dans le syndicat. A peine assistent-ils aux assemblées de délégués et à l'assemblée générale.

#### **L'ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL ET LA C.E.Q.**

Les professeurs ont un fort ressentiment à l'endroit de leur syndicat, l'Alliance. Dans l'important conflit qui les oppose au principal, ils prétendent que l'Alliance les a laissés tomber. Ils n'ont plus confiance en cette dernière: "L'Alliance n'est pas efficace pour solutionner les problèmes des enseignants". Ils affirment qu'auparavant, l'Alliance négociait des conventions progressistes et avantageuses pour les professeurs. Aujourd'hui il y a régression au chapitre des clauses visant la charge d'enseignement et la disponibilité. Les professeurs siégeant au Conseil d'école affirment que si l'Alliance disparaissait, les membres ne s'en plaindraient pas. Par ailleurs, ils soulignent que lorsque les professeurs sont dans la misère, il leur vient assez spontanément à l'esprit de recourir aux services du délégué syndical et de l'Alliance pour les défendre.

Les professeurs ne veulent plus être impliqués dans les luttes syndicales parce qu'ils craignent les représailles venant soit du directeur, soit de la région ou de la C.E.C.M. elle-même. Contrairement aux années passées, les délégués syndicaux n'ont plus de crédibilité dans la capacité de mobiliser les enseignants pour des luttes importantes. Exemple: la négociation du Front Commun.

## V – LES ÉTUDIANTS

Les enseignants parlent des étudiants comme d'une génération perdue. "Ces étudiants sont individualistes, ils manquent d'enthousiasme, ils sont à l'image du milieu". Le système scolaire les déshumanise, les rend amorphes. Les professeurs se plaignent de ne pas avoir assez de contacts avec les jeunes. Un enseignant qui veut rencontrer ses étudiants éprouve beaucoup de difficulté à le faire.

1<sup>o</sup> – La tâche est trop lourde à cause de la complexité des problèmes sociaux que vivent les étudiants:

- à cause des nombreux problèmes apportés par la démocratisation de l'enseignement;
- à cause de l'horaire trop chargé;
- à cause de solutions apportées qui ne correspondent pas nécessairement aux problèmes réels.

Sur les heures de classe et en dehors des heures de classe, c'est également difficile puisque, passé 4h.45, l'enseignant est passible de réprimande et de sanctions de la part du directeur.

Le système à options et la polyvalence divisent les étudiants et ne facilitent pas l'organisation de la vie étudiante. L'organisation de l'école ne permet pas de contact entre les étudiants, ni entre ceux-ci et les professeurs, et cela est d'autant plus vrai depuis que, dans le cadre de l'application stricte de la convention, plusieurs enseignants ont cessé de s'occuper d'activités parascolaires.

2<sup>o</sup> – L'organisation de l'école ne permet pas de contact entre les étudiants, ni entre ceux-ci et les professeurs:

- Dans la plupart des écoles, il n'y a plus d'activités parascolaires;

- les étudiants ne se connaissent pas entre eux;
- on a instauré un régime d'efficacité où le facteur humain est négligé;
- l'impression du gigantisme domine;
- on n'arrive pas à suivre adéquatement les élèves.

Le conseil étudiant ressemble à beaucoup d'égards au Conseil d'école; il est inefficace et dominé par le directeur de l'école. "Le conseil étudiant existe pour la forme". C'est la même chose dans les autres écoles de la région, affirment les professeurs.

Les professeurs disent comprendre le "décrochage" des étudiants. D'abord, il n'y a pas de débouchés après leurs études, d'où leur incertitude et leur manque de motivation face à l'avenir. Pour les enseignants, c'est le système qui est la cause de cette débandade étudiante.

## VI - LE SYSTÈME

Les enseignants reconnaissent assez facilement qu'ils sont des individualistes beaucoup plus préoccupés de leurs petits problèmes personnels que des problèmes de l'ensemble du milieu scolaire. Ils en ont assez d'être divisés physiquement et psychologiquement.

A l'école secondaire, en grande majorité, les enseignants travaillent indépendamment les uns des autres; il y a peu d'efforts pour assurer une continuité dans l'enseignement et l'éducation offerts aux étudiants. D'ailleurs, les exigences de l'horaire des professeurs laissent très peu de possibilités de ce côté-là.

Cet état de chose s'amplifie dans une polyvalente où les cloisons sont encore plus étanches, en particulier entre les secteurs. Ainsi, les enseignants du secteur académique ignorent à peu près tout du travail et des problèmes du secteur professionnel et vice-versa.

Avec des nuances, les enseignants en général se considèrent comme des professionnels mal traités mais endurant leur sort en silence, "*because*" la *sécurité d'emploi*. Ils n'acceptent pas facilement d'être des salariés ordinaires. Sans rejeter le milieu ouvrier, ils se déclarent professionnels et ils réagissent instinctivement lorsqu'on veut les rapprocher des ouvriers non-instruits. Par ailleurs, ils sont conscients d'être des travailleurs menacés par l'insécurité d'emploi et victimes des méfaits de l'administration scolaire. Ces contretemps ne soulèvent pas chez eux la révolte ni le mécontentement généralisés. Ils prennent à peine conscience que la sécurité d'emploi est un problème de taille et qu'il faut le régler le plus rapidement possible.

Les conditions actuelles de travail les accablent beaucoup. La minorité reconnaît le bien fondé du mouvement syndical et de son action collective.

Le personnel enseignant est conscient d'être victime de répression dans le système scolaire actuel. Cependant la minorité est prête à lutter pour changer la vie étouffante à l'intérieur des écoles. Pour les membres du Conseil d'école, les enseignants sont très inquiets de l'avenir des étudiants sur le marché du travail. Le diplôme de 11e année ne garantit pas la sécurité d'emploi. Le cours secondaire crée une génération de lâcheurs (drop-out). L'augmentation du niveau de scolarité des étudiants n'a rien changé à la réalité objective de l'emploi au Québec et n'ajoute rien de neuf aux possibilités de réussir dans la vie. "La scolarité, dans le système actuel est synonyme de chômage". Consciemment ou non, 2/3 des enseignants défendent et servent ce système générateur de répression et de découragement.

Sans aller très loin dans leur analyse, les enseignants sont conscients que le système scolaire au Québec est au service du Pouvoir. Selon eux, l'école protège le système et le reproduit: c'est ce qui explique, disent-ils, pourquoi le système pyramidal d'éducation est contrôlé de haut en bas et rien ne peut venir d'en bas. Toute initiative venant d'en bas n'a aucune chance de réussir



parce que ça dérange les échelons supérieurs de la pyramide. La répression prend parfois des formes subtiles. Exemple: l'expérience d'un professeur avec les étudiants en littérature. On n'est pas contre les romans écrits par les étudiants, mais sous prétexte qu'il faut affecter les meilleurs professeurs dans la voie allégée, ce dernier a été muté dans ce secteur d'enseignement, compromettant ainsi son expérience pédagogique et redonnant à la direction l'entier contrôle sur l'action pédagogique du professeur en question.

Les représentants du Conseil affirment qu'il faut renverser la pyramide. "Rien ne changera en éducation si la base ne s'implique pas concrètement".

"Jamais les solutions ne viendront d'en haut, c'est-à-dire du pouvoir". Cependant ils doutent sérieusement de la force, du dynamisme, de l'imagination créatrice de la base pour faire cette réforme urgente.

### CONCLUSION

La situation présente à l'école St-Luc est tragique, et encore plus aiguë si on la compare à son expérience passée. Le dynamisme de près de dix ans du Conseil d'école et du syndicalisme étendu à l'ensemble des enseignants de St-Luc ne laisse aucune trace à l'heure présente, si ce n'est qu'un vague souvenir pour ceux qui vécurent et participèrent à cette époque. Au cours des dernières années, on a accumulé les défaites, jusqu'à la dernière, le maintien du principal à son poste, malgré de nombreuses démarches des professeurs pour obtenir son renvoi. Depuis lors, la situation s'est envenimée, la détérioration s'accélère. Le Conseil d'école est divisé; une fraction est nettement contre l'administration, alors que l'autre, soit les deux délégués syndicaux, oscille, indécise. Le Conseil d'école a coupé toute communication avec l'assemblée des professeurs, qui lui est d'ailleurs majoritairement hostile ou

simplement indifférente. Les délégués syndicaux pour leur part semblent ignorer les clauses de la convention collective, et laissent toute latitude à l'administration, que ce soit face aux professeurs ou concernant l'information. Un nouvel organisme, les chefs de groupe, est apparu dans cet intervalle et qui, à cause de la position précaire du Conseil d'école et pour des motifs pédagogiques, tend à évincer le Conseil auprès de l'administration qui, elle, a rapidement asservi ces chefs de groupe.

Ce que ces faits mettent en lumière, c'est que depuis deux ans, la situation à l'école St-Luc est allée de mal en pis. A l'heure présente, les enseignants sont divisés, n'ont plus aucune solidarité; cette opposition se retrouve même à l'intérieur des différents organismes (Conseils d'école, chefs de groupe) et entre les professeurs délégués. Cette division s'incarne principalement autour du Conseil d'école qui sert fréquemment de bouc émissaire. La division à l'intérieur même du Conseil entre le principal et la fraction anti-direction se reflète au sein de l'école, où une minorité des enseignants appuient le Conseil contre la direction. L'absence de communications entre le Conseil et l'assemblée des professeurs n'aide nullement à rétablir la situation. De façon générale, en l'absence de problèmes précis où ils font alors surface principalement pour protéger leur part du gâteau, la plupart des enseignants de St-Luc se désintéressent de l'activité de l'école en dehors de leur propre classe. Les membres du Conseil déclarèrent d'ailleurs ne pas pouvoir compter sur les professeurs en cas de "pépins", ni entrevoir une réaction advenant la disparition du Conseil. La participation est souvent faible et parfois totalement absente. A cette division entre les professeurs, et au désintéressement et à l'apathie généralisée, s'ajoutent la dictature et la répression administratives. Après deux ans et demie de lutte dont l'objectif visait le renvoi du principal, c'est l'échec total, et pis encore, une aggravation de la situation. Le principal est toujours en fonction et prend de plus en plus de place à St-Luc.

Il domine le Conseil d'école et les deux délégués syndicaux n'offrent que peu d'opposition, la fraction anti-direction n'ayant que peu de poids face aux sanctions administratives (formules 201-201A, insubordination), à la manipulation de l'information par le principal qui utilise un droit de veto sur les procès-verbaux du Conseil d'école. Quant aux chefs de groupe qui viennent tout récemment de compléter le tableau, ils évitent volontairement de s'opposer au principal, en groupe, autant qu'individuellement. En plus de n'y rencontrer aucune opposition, le principal trouve dans les chefs de groupe un moyen complémentaire pour réduire l'influence du Conseil d'école. C'est d'abord au plan de la nomination que le principal intervient subtilement, de telle façon que la représentativité des chefs de groupe est mise en question. Par la suite, en modifiant le rôle original des chefs de groupe, soit en l'orientant depuis des questions strictes d'enseignement jusqu'à la pédagogie en général, l'administration peu à peu limite la fonction du Conseil d'école, en faisant jouer aux chefs de groupe le rôle d'interlocuteurs valables de l'ensemble des professeurs.

Ces problèmes identifiés: division et désintéressement des professeurs, dictature et répression du principal, ne sont pas indépendants mais sont au contraire liés à la situation générale vécue à St-Luc.

L'interdépendance des problèmes appelle l'interdépendance des solutions. Elles visent un même objectif: recréer la solidarité entre les professeurs de St-Luc.

Dans les structures de l'école, trois organismes représentent les professeurs par délégation. La délégation engendre des problèmes évidents d'absentéisme et de non-participation. A quel niveau que ce soit, il faut prévoir un retour constant aux adhérents, dans le présent cas à l'assemblée générale, pour recevoir les mandats, et en rendre compte par la suite. Ajoutée à ce retour en assemblée qui s'en trouve ainsi plus directement concernée et revalorisée, la non-cumulation des postes et charges, soit dans un

même organisme ou dans les trois organismes, permet d'impliquer un plus grand nombre de professeurs et de créer une solidarité plus généralisée à l'ensemble des enseignants de l'école. L'importance du Conseil d'école, dans notre exposé, tient principalement à son rôle dans le passé, au fait qu'il soit présentement le principal centre de conflits au niveau de l'école et qu'il était, jusqu'à l'apparition des chefs de groupe, un appareil important pour les enseignants face à l'administration. Or, il nous est apparu que la remise en place réelle du Conseil d'école St-Luc, tout en maintenant un contact constant avec l'assemblée générale, tient principalement à la présence d'un groupe minoritaire d'enseignants pro-conseil, jouissant d'une certaine crédibilité auprès de l'ensemble des enseignants. Les représentants des professeurs au sein du Conseil d'école ont volontairement coupé les ponts avec la base. Ils généralisent la position réfractaire d'une majorité à l'ensemble du corps professoral et ignorent volontairement un groupe restreint de professeurs par ailleurs prêt à les appuyer. L'action de ce petit groupe, de manière très officieuse, peut effectivement rétablir les relations entre le Conseil et l'ensemble des professeurs à la longue. Lorsque le groupe minoritaire se sera élargi, il sera alors plus difficile à la direction de manipuler effrontément les professeurs; l'information n'aura plus à se limiter à l'officiuse, mais sera plus ouverte, même écrite. Le problème de l'inactivisme syndical est complexe puisqu'il se situe sur plusieurs plans: à l'intérieur de l'école par la présence de délégués syndicaux et le rôle qu'ils sont appelés à y jouer, et à l'extérieur de l'école par rapport au syndicat l'Alliance et plus largement au mouvement syndical. A l'école St-Luc, la démission des délégués dans leur rôle d'applicateurs de la convention collective et la facilité avec laquelle le principal a pu les soudoyer illustrent bien le résultat de l'absence du syndicat l'Alliance dans une structure syndicale locale et réelle. Parce que le mouvement syndical n'est pas orienté vers la participation effective de la base, le principal a pu facilement éliminer à toutes fins pratiques les

délégués syndicaux, alors que ceux-ci firent facilement abstraction de plusieurs clauses de la convention collective. Les transformations nécessaires au sein de l'Alliance, reposant alors concrètement sur l'assemblée générale de chaque école, offriraient donc une solution au problème bien particulier de la délégation syndicale et à ceux plus généraux de division et de non-participation à St-Luc. En diffusant à l'assemblée générale des professeurs les clauses de la convention collective et en y référant constamment pour son application, autant les délégués syndicaux que l'ensemble des professeurs se verront plus impliqués dans un même temps.

Quant au dernier organisme, les chefs de groupes, qui semblent déjà un instrument aux mains et au service du principal, c'est en évitant de s'isoler par matière et en référant à l'assemblée générale qu'il pourra demeurer autonome. La rotation des chefs de groupes qui a soulevé des oppositions entre les professeurs permettrait certainement d'amener plus d'enseignants à participer à la marche de l'école et à prendre une expérience importante dans les relations qu'ils doivent établir avec l'administration. Tout au contraire, le maintien des mêmes délégués à ce poste entraîne une apparence de stabilité qui n'est réellement que l'étouffement de toute possibilité d'opposition aux politiques de l'administration, i.e. toute possibilité pour le professeur de transformer et d'influencer son milieu.

Il apparaît important de révéler la condition commune des enseignants de l'école et parallèlement celle du principal qui est nettement opposée à la leur. L'information écrite et formelle, censurée constamment par l'administration, doit être rétablie et de façon collective. Un journal peut être mis sur pied, où collaboreraient le Conseil d'école, les chefs de groupe et les délégués syndicaux, et où tout professeur aurait droit d'expression. Dans une perspective éventuelle de restructuration de l'Alliance, orientée vers la base, le financement du journal pourrait se faire à même les fonds syndicaux ou encore par cotisation. D'autres professeurs,

non délégués aux trois organismes officiels, peuvent s'en occuper plus activement, évitant que le journal ne devienne l'organe d'un seul groupe et n'entraîne ainsi d'autres divisions chez les enseignants.

Ces perspectives de solutions furent établies en considérant les possibilités immédiates d'action; elles concernent donc le court terme. A plus long terme, et découlant des problèmes vécus dans l'ensemble des écoles tout autant qu'à St-Luc, nous proposons:

- une restructuration globale du syndicat l'Alliance à tous les niveaux de décision, afin de susciter la participation de la base.
- prioritairement, la restructuration du syndicat l'Alliance doit se faire à partir de l'école. Le conseil syndical de l'école doit être élu par l'assemblée générale, par laquelle il est mandaté et à qui il doit rendre compte de ses mandats.
- le conseil syndical traite avec la direction de *tous les problèmes* relatifs à la marche normale d'une école: problèmes pédagogiques, disciplinaires, relations de travail (griefs), information, relations professeurs/parents, vie étudiante, etc.

**Lucie BERNIER**

**Mathias RIOUX**

## I - STRUCTURE SYNDICALE DE LA POLYVALENTE X

La polyvalente dont il s'agit est une école secondaire récente. Elle n'a que deux ans d'existence et groupe 150 professeurs.

not nécessairement, et il est évident que le journal ne doit pas être un simple organe de propagande et de soutien à une administration. Il doit être un organe de réflexion et de critique, capable de poser des questions et de proposer des solutions. C'est pourquoi il est essentiel que le journal soit financé de manière indépendante, afin de garantir sa liberté d'expression et sa capacité à servir le corps enseignant et les élèves.

Quant au rôle du journal, il est évident qu'il doit être un organe de réflexion et de critique, capable de poser des questions et de proposer des solutions. C'est pourquoi il est essentiel que le journal soit financé de manière indépendante, afin de garantir sa liberté d'expression et sa capacité à servir le corps enseignant et les élèves.

Le rôle du journal est de révéler la condition réelle des enseignants de l'école et parallèlement celle du principal qui est souvent en désaccord avec la leur. L'information écrite et formelle, censurée constamment par l'administration, doit être rétablie et de façon collective. Un journal peut être mis sur pied, où collaboreraient le Conseil d'école, les chefs de groupe et les délégués syndicaux, et où tout professeur aurait droit d'expression. Dans une perspective éventuelle de restructuration de l'Alliance, orientée vers le bas, le financement du journal pourrait se faire à partir des fonds syndicaux ou encore par collection. D'autres professeurs,

### **3** *Structure et idéologie syndicale et politique à la polyvalente "X"*

Le chapitre qui suit est le résultat d'une enquête conduite au cours de l'hiver 1972 dans une école secondaire de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal (C.E.C.M.).

L'enquête a été conduite en deux étapes espacées de trois semaines. La première entrevue portait sur la structure syndicale existant dans l'école et la seconde sur l'idéologie syndicale et politique. Cinq personnes participaient à la première rencontre, soit trois représentants des professeurs (des délégués syndicaux) et deux enquêteurs; à la seconde, quatre personnes, soit deux représentants des professeurs et deux enquêteurs. Les deux entrevues ont duré en tout cinq heures.

Si nous avons donné à l'école où s'est déroulée l'enquête le nom de "polyvalente X", c'est pour respecter le désir d'anonymat d'un délégué.

#### **I — STRUCTURE SYNDICALE DE LA POLYVALENTE X**

La polyvalente dont il s'agit est une école secondaire récente. Elle n'a que deux ans d'existence et groupe 150 professeurs.



Il n'existe pas à l'école de syndicat à proprement parler: le syndicat accrédité est l'Alliance des professeurs de Montréal qui regroupe quelque dix mille enseignants, c'est-à-dire tous ceux qui sont à l'emploi de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal, auxquels il faut ajouter, depuis peu, ceux de la commission scolaire de Verdun.

C'est pourquoi les seuls responsables syndicaux qu'on retrouve à l'école sont les *délégués syndicaux*. Ils sont au nombre de six, soit un (1) pour vingt (20) professeurs, dont un délégué senior, ou principal, chargé de l'application de la convention collective et de qui relèvent toutes les questions syndicales qui peuvent se poser dans le milieu.

#### ÉLECTION ET MANDAT DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les délégués sont élus par l'assemblée générale des professeurs de l'école et peuvent être relevés de leur fonction par elle.

En fait, à la polyvalente X, l'élection des délégués se fait par acclamation, faute de candidats intéressés à remplir cette fonction. Quant au contrôle qu'exerce l'assemblée des professeurs sur les délégués, il est symbolique puisque l'assemblée ne se réunit que très rarement et selon les circonstances, c'est-à-dire à l'occasion d'un événement important.

D'ailleurs la participation à l'assemblée générale est plutôt faible: le taux moyen est de l'ordre de 30%. Ce pourcentage peut varier en fonction de l'importance des questions à l'ordre du jour. Mais, règle générale, on constate un désintéressement marqué des professeurs aux affaires syndicales.

En plus d'être l'animateur syndical de son milieu, le délégué transmet à l'Alliance, par le truchement de l'Assemblée des délégués, la volonté des professeurs. De plus, il renseigne ces derniers sur la politique et les décisions prises au niveau de l'Alliance.

Ses attributions sont limitées et sa latitude de manoeuvre au niveau de l'école doit tenir compte des décisions du Conseil d'Administration et de l'Assemblée des délégués. L'autonomie locale et les initiatives du milieu se trouvent ainsi très peu favorisées. Ceci constitue un sujet de frustration pour les professeurs qui estiment que les décisions importantes et qui les concernent, leur échappent.

#### **STRUCTURE INTERNE D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT**

Les professeurs de la polyvalente X ont mis sur pied une organisation qui leur est propre. Il s'agit du *Conseil des professeurs* formé par les représentants des comités suivants:

- **Comité de relations extérieures:** chargé d'établir des contacts avec les professeurs des autres polyvalentes de la C.E.C.M.
- **Comité du journal:** responsable de l'information et de la rédaction d'un journal.
- **Comité pédagogique:** chargé d'élaborer des projets pédagogiques interdisciplinaires.
- **Comité auprès des parents:** responsable des relations avec les parents.
- **Comité social:** chargé d'organiser des rencontres amicales entre les professeurs.
- **Comité d'animation étudiante:** chargé d'oeuvrer avec les étudiants pour l'humanisation de la polyvalente.
- **Comité syndical:** responsable des questions strictement syndicales.

A l'origine, le président du conseil des professeurs, plus deux membres du conseil et le délégué senior, ou principal, de-

vaient être les porte-parole des professeurs auprès de la Direction. Mais étant donné l'attitude d'obstruction systématique de l'administration, les professeurs ont renoncé à tout contact formel avec celle-ci. Ils ont même renoncé à participer à un comité consultatif prévu dans la convention collective: le Conseil d'école.

Ce conseil, composé du principal et de professeurs désignés par leurs collègues, est un organisme de collaboration et de coordination. Il est obligatoirement consulté sur la façon de mettre en application à l'école les décisions d'ordre pédagogique ou disciplinaire en provenance de la commission, et ce, avant toute prise de décision par l'autorité compétente de l'école établissant ou modifiant l'organisation pédagogique ou disciplinaire de l'école.

La non-participation des professeurs à cet organisme relève davantage de la passivité et de la soumission à l'autorité que d'une volonté ferme de non-collaboration. Selon nous, la participation à cet organisme aurait pu fournir aux professeurs une tribune pour critiquer certaines décisions administratives et s'y opposer, ce qui aurait eu l'avantage d'aviver les problèmes au lieu de les enterrer et de maintenir une tension entre les professeurs et la direction.

Nous devons apprendre deux mois plus tard que la structure interne du Conseil des professeurs, décrite précédemment, avait été totalement abandonnée par les professeurs. Pour combler le vacuum ainsi créé, un délégué proposa la mise sur pied d'un comité d'action politique. Sur cent dix (110) professeurs présents à l'assemblée, vingt-neuf seulement appuyèrent l'idée d'un tel comité!

#### **INFORMATION DES MEMBRES**

La principale source d'information syndicale est constituée par les documents qui proviennent de l'Alliance ou de la C.E.Q. (Corporation des enseignants du Québec). Ils sont affichés sur

des tableaux à des endroits désignés. Cette façon d'informer manque d'efficacité. Non seulement les professeurs ne les lisent pas, mais se méfient de tout ce qui est syndical.

Les moyens locaux d'information sont presque inexistants. L'information écrite que les délégués pourraient rédiger et distribuer aux membres est censurée par la direction ! D'autre part, les délégués ne disposent pas de fonds à cette fin, le budget de l'Alliance n'étant pas décentralisé.

Les assemblées générales d'information ne peuvent se tenir durant la journée à cause des horaires des professeurs et le soir, il est difficile de les persuader de demeurer étant donné leur désintéressement aux affaires syndicales. En définitive l'information se résume, très souvent, à des contacts personnels évidemment incomplets et insuffisants.

Il y a bien eu une tentative pour créer un journal qui devait s'autofinancer. Il n'a paru que deux fois. Les responsables du journal ont eu l'autorisation d'utiliser les moyens d'impression de l'école. Dans ces conditions, il est facile d'imaginer que le contenu ne devait pas être très virulent à l'endroit de la direction...

Les délégués qui nous ont accordé l'entrevue étaient unanimement d'accord pour nous dire que le problème le plus important auquel ils ont à faire face est bel et bien celui de l'information. Ils sont convaincus que s'ils parvenaient à le résoudre, ils pourraient récupérer les membres et réveiller leur militantisme syndical. Pour eux le manque d'information est une des causes importantes:

- De l'indifférence et du défaitisme des professeurs.
- De la méfiance à l'égard du syndicat.
- De l'abdication de droits légitimes.
- De la répression systématique de la Direction (sans que celle-ci soit inquiétée).

- De l'acceptation du manque de communications avec les étudiants en dehors des heures de classes.
- De l'absence de relations avec les parents.

Aussi aberrant que cela puisse paraître dans le contexte de la réforme pédagogique et d'une polyvalente qui n'a que deux ans d'existence, l'administration s'oppose à toute forme de dialogue entre les professeurs, les étudiants et les parents. On peut régner d'une façon tellement confortable quand les groupes sont divisés...

D'autre part la direction tient à jour un dossier sur chaque professeur et elle l'utilise comme moyen de pression et de chantage. Elle ne se gêne pas à l'occasion de convoquer un enseignant et de lui signifier qu'il serait préférable pour sa carrière et pour sa sécurité d'emploi de se montrer plus docile et d'abandonner toute forme d'activité contraire à la volonté du directeur.

## II – IDÉOLOGIE SYNDICALE

Dans cette deuxième partie concernant notre enquête à la polyvalente "X", nous allons essayer de cerner "l'idéologie syndicale" que l'on retrouve chez les professeurs.

Pour cela, nous allons chercher d'abord comment ces professeurs perçoivent les objectifs de leur syndicat (qui est l'Alliance des professeurs de Montréal), et comment ils jugent ces objectifs; ensuite, nous tenterons d'établir comment les professeurs se considèrent eux-mêmes, et comment ils se situent face aux directeurs de l'école, aux autres employés et aux étudiants; enfin, nous examinerons rapidement ce que les enseignants pensent des politiques du ministère de l'Éducation et si, d'après eux, le syndicalisme doit défendre des politiques pédagogiques.

### LES OBJECTIFS DU SYNDICAT (ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL)

Pour la majorité des délégués syndicaux de la polyvalente "X" (pour la majorité et non pour l'ensemble, parce que les délégués ne forment pas un bloc homogène sur cette question), le syndicalisme pratiqué par l'Alliance des professeurs de Montréal est un syndicalisme d'affaires.

Les objectifs que s'est fixé le syndicat, comme la défense et la promotion des intérêts économiques, sociaux, professionnels, etc... des professeurs, sont compris et mis de l'avant par l'Alliance de façon restreinte et toute corporative. L'Alliance des professeurs ne "cherche" pas une véritable organisation des enseignants, une information et une mobilisation syndicales poussées et permanentes, autour des intérêts communs de ses membres; elle se présente plutôt et agit davantage comme une "compagnie d'assurances" que comme un syndicat<sup>(1)</sup>.

Ce ne sont pas ces objectifs de défense et de promotion des intérêts économiques, sociaux, etc..., des professeurs qui sont corporatistes en eux-mêmes, mais bien plutôt la façon dont l'Alliance les poursuit, son fonctionnement habituel comme organisation syndicale. En ce sens, les délégués syndicaux de la polyvalente notent une contradiction entre les déclarations du Président Chagnon (celles du Forum, par exemple, qui commençaient par "camarades", etc...) et la manière toute légaliste par laquelle l'Alliance des professeurs négocie les conventions. La pratique syndicale quotidienne de l'Alliance ne correspond pas aux principes exprimés par ses leaders lors des assemblées populaires.

Mais si la majorité des délégués syndicaux de la polyvalente "X" sont conscients de ces défauts de l'Alliance, il semble, selon leurs dires, que la plupart des professeurs de la même polyvalente

1 Selon les propos même d'un délégué syndical, de la polyvalente "X".

lente, eux, soient d'accord, plus ou moins implicitement, avec le type actuel de syndicalisme de l'Alliance, ou s'entendent, tout au moins, pour affirmer que c'est là le seul syndicalisme possible.

Pourtant, ce n'est pas par opportunisme individuel que les professeurs pensent ainsi; ce n'est pas parce qu'ils veulent un syndicalisme tranquille qui les aidera à franchir progressivement les divers échelons de la profession jusqu'aux postes administratifs; les professeurs de la polyvalente "X" sont en général de jeunes professeurs, donc très éloignés de l'accès aux postes de direction; ensuite, ceux qui veulent vraiment s'engager à fond dans le "cursus honorum" doivent le faire en dehors du syndicat et du syndicalisme: ils comptent sur des moyens personnels, se montrent anti-syndicaux, et appuient toutes les directives et initiatives de l'administration.

Les principales raisons pour lesquelles les professeurs de la polyvalente "X" se contentent de leur syndicalisme actuel seraient, d'après les délégués syndicaux que nous avons rencontrés, les suivantes:

1) Un bon nombre des professeurs de l'école sont dans un état de défaitisme assez complet face aux résultats possibles des luttes syndicales; surtout après les désastres de la lutte contre la déclassification, et la conclusion des deux dernières conventions collectives qu'ils jugent plutôt mauvaises.

2) De plus "les professeurs ne sont pas assez politisés, et ne veulent pas d'un *syndicalisme politique*".

3) "La délégation de pouvoirs, qui est de règle à l'Alliance, tue le militantisme, et les professeurs s'en remettent *pour tout* à leurs délégués syndicaux".

4) Enfin, le mode de fonctionnement même de l'Alliance y est pour quelque chose: 60% du budget de l'Alliance va à des permanents, et non à des activités syndicales décentralisées qui permettraient de rejoindre et d'impliquer l'ensemble des profes-

seurs: cette façon de concevoir l'organisation d'un syndicat affaiblit les unités locales et la vie syndicale quotidienne.

### RAPPORTS DES PROFESSEURS AVEC LES PATRONS, LES AUTRES SALARIÉS ET LES ÉTUDIANTS

1) **Rapports avec la Direction:** Si l'ensemble des professeurs ne se considèrent pas comme des "professionnels", ("et cela est évident, on n'a pas du tout la même indépendance et les mêmes salaires") il n'en reste pas moins que les professeurs de la polyvalente "X" sont loin de se considérer identiques aux autres travailleurs, ou de penser qu'il y a plus de ressemblances entre eux et les cols bleus qu'entre eux et les professionnels: "après tout, c'est nous qui travaillons à l'éducation des enfants".

Logiquement, partant de ce point de vue, les professeurs de notre polyvalente séparent *pédagogie et syndicalisme*, et ne font pas le lien entre ces deux aspects de leurs activités, lien qui pourtant devrait découler nécessairement de leur condition de salariés exploités, sans contrôle sur leur travail. A l'aspect "professionnel" de leur activité correspondraient les questions de pédagogie, et à leur condition de "salarié", les nécessités du syndicalisme; les professeurs formeraient donc une certaine catégorie de "professionnels" (à cause de la noblesse de leur travail), mais seraient aussi apparentés à la classe des travailleurs, parce qu'ils sont des salariés sans autonomie réelle, sans indépendance.

Dans cette optique, les enseignants de la polyvalente "X" attachent plus d'importance aux questions de *profession* qu'aux questions de *syndicalisme*, séparent carrément les deux types de problèmes, et vont même jusqu'à opposer syndicalisme (conditions de travail) à profession (problèmes d'ordre pédagogique). Dès lors, la majorité des professeurs de cette polyvalente ne voient pas dans la Direction de l'école des "patrons-directeurs", mais plutôt des collègues-pédagogues qui ont comme but strict la meilleure éducation des élèves. Il n'y a pas, chez les professeurs,



de perception "patrons-employés", mais plutôt une perception de relation "copain-copain" face à la Direction; surtout que cette Direction est souvent composée d'anciens professeurs.

En fait, pour la grande majorité des enseignants de la polyvalente, les patrons, les véritables "boss", sont les membres de l'administration de la Commission des écoles catholiques de Montréal; il n'y a pas, à l'intérieur même de l'école, de relations "boss-employés". Chez les six délégués syndicaux, il y en a la moitié qui voient dans la Direction de l'école, des patrons; les autres n'y voient que des collègues.

Face à l'autorité de cette Direction à l'intérieur de la polyvalente, les professeurs réagissent principalement de trois façons:

1- D'abord, certains professeurs sont inconditionnellement en faveur de cette autorité, bien que certains d'entre eux la trouvent parfois un peu "dure".

2- Ensuite, certains autres voient dans les directeurs de l'école des "exécutants" de politiques définies ailleurs par les vrais "boss"; ces enseignants pensent souvent que les professeurs pourraient prendre eux-mêmes certaines décisions.

3- Enfin, les autres veulent l'autogestion dans les écoles, et pensent que les professeurs, les autres employés et les étudiants pourraient très bien faire fonctionner les maisons d'enseignement. Sur les cent cinquante professeurs que compte cette polyvalente, il y en a à peine une quinzaine qui voient les choses de cette façon.

Ces différents modes d'appréciation du rôle de l'autorité des directeurs à l'intérieur de l'école, se traduisent en deux conceptions de la participation des professeurs aux organismes administratifs<sup>(1)</sup>, c'est-à-dire de la participation des professeurs avec la

1 Se rappeler cependant ce qui a été dit plus haut concernant la réalité de cette participation à l'heure actuelle.

Direction: une partie des professeurs veulent qu'on élabore divers projets entre les enseignants seulement, et qu'on aille ensuite les défendre devant la Direction (les délégués syndicaux partagent aussi cette opinion); l'autre partie des professeurs favorisent plutôt une collaboration directe avec la Direction, ce qu'ils appellent "collaboration honnête à tous les niveaux" (les directeurs de l'école, eux aussi, préféreraient cette façon de voir).

Pour le moment cependant, aucune de ces deux conceptions n'est mise à exécution par les professeurs, vu l'intransigeance de la Direction devant toutes leurs interventions.

**2) Rapports avec les autres salariés de la polyvalente:** Les rapports des professeurs de la polyvalente "X" avec les autres travailleurs syndiqués de la même école sont, grosso modo, au point mort.

Les enseignants ne rencontrent à peu près jamais individuellement les employés de soutien manuels (vitriers, balayeurs, etc...), et le syndicat des professeurs n'entretient aucune relation avec le syndicat des employés de soutien.

Avec les appariteurs et les secrétaires, les relations des professeurs sont beaucoup plus fréquentes (les heures de travail coïncident, ce qui n'est pas le cas pour les employés de soutien), mais ces rencontres ont toujours un caractère *individuel* (par exemple, d'ordre professionnel), et jamais un caractère syndical: il n'existe aucune entente syndicale, aucune activité syndicale et aucune revendication syndicale communes. D'ailleurs, les délégués syndicaux des enseignants ne sont pas au courant de ce qui se passe dans les syndicats des autres employés de l'école, ne savent pas au juste combien il y a de syndicats, si les employés de soutien sont tous dans la même organisation, etc...

Il est à remarquer que les appariteurs, qui ont eu récemment de sérieuses difficultés de travail, ont recherché l'appui des professeurs dans leur conflit: cependant, cet appel est passé inaperçu ou est resté lettre morte, tant pour l'immense majorité

des professeurs que pour quelques uns de leurs délégués syndicaux.

Il n'existe pas de relations entre le syndicat des professeurs et les syndicats des autres employés de la polyvalente, et il ne semble pas que les professeurs en aient même songé à l'éventualité.

**3) Rapports des professeurs avec les étudiants:** Il n'y a pas de syndicat d'étudiants à la polyvalente "X": on a bien créé un "conseil étudiant", mais ce conseil est tenu en laisse par la Direction (exemple: le conseil étudiant a un local, mais pas la clef); il n'a droit à aucune décision, et doit se contenter de présenter des projets aux directeurs, qui les refusent la plupart du temps.

Ce conseil d'étudiants étant impuissant, il y a eu chaque année une mise sur pied d'un "conseil parallèle", auquel conseil les étudiants s'adressent beaucoup plus volontiers. La Direction de l'école a dit explicitement aux professeurs qu'elle avait opté pour la "loi et l'ordre" face aux étudiants: "on va asseoir les élèves, et ensuite on les animera". Et on tente de les "asseoir" depuis l'ouverture de l'école...

Il est donc impossible, dans ces conditions, d'établir des relations de syndicat entre les professeurs et les étudiants; mais ce qui est encore plus grave, la Direction s'efforce constamment de couper tous les liens et contacts individuels entre les enseignants et leurs élèves; c'est ainsi qu'elle a interdit la création d'un café pour étudiants, car les professeurs auraient pu y rencontrer les élèves en dehors des heures de cours, et elle craignait qu'il ne s'y crée un début de solidarité entre les deux groupes.

La Direction de cette polyvalente a donc préféré "dessécher" la vie académique, en tuer le dynamisme, plutôt que de risquer la "terreur d'une contestation". Ce qui a fait, selon les délégués syndicaux, que les élèves de l'école ne sont pas heureux, et que le travail des professeurs en est rendu d'autant plus difficile (indiscipline, chahut, etc...).

## UNE POLITIQUE D'ENSEIGNEMENT

Les délégués syndicaux de la polyvalente "X" que nous avons rencontrés croient que les politiques académiques du ministère de l'Éducation consistent à structurer des programmes qui visent à l'intégration politique et idéologique des futurs travailleurs au système actuel. "L'école est un appareil idéologique d'État", selon les dires de l'un des délégués, "et la Direction de la polyvalente entend compter sur notre collaboration en ce sens".

Cependant, toujours d'après ces délégués, la majorité des professeurs de l'école n'ont pas pris conscience des objectifs du gouvernement dans les politiques d'enseignement; les professeurs croient transmettre des "connaissances neutres" aux étudiants, les préparer concrètement et objectivement à "gagner leur vie": qui s'instruit s'enrichit...

L'ensemble des professeurs ne semble pas avoir réfléchi sur les objectifs actuels du Ministère de l'Éducation comme tels; par exemple, à l'intérieur de la polyvalente "X", ce sont les résultats en mathématiques et sciences exactes qui servent de critères ultimes pour tous les choix de cours des étudiants<sup>(1)</sup>; et les professeurs acceptent cette façon de procéder... L'on semble donc assez loin de la constitution d'une politique d'enseignement différente que l'on défendrait avec l'aide du syndicat.

Mais même dans cette perspective de "transmission de connaissances neutres", les professeurs sont de plus en plus amenés à se poser de sérieuses questions sur leur travail: "le "système" nous force à préparer de futurs chômeurs, notre fonction a perdu son sens, etc...". Les enseignants de la polyvalente réalisent que leur rôle véritable ne correspond pas à ce qu'on leur avait dit de ce rôle: ils ne préparent plus "ceux qui devront prendre en mains la société de demain", mais bien ceux

1 Le choix de tels critères découle, entre autres choses, des nécessités présentes de la rationalité capitaliste.

que la société de demain *prendra en mains*, comme travailleurs exploités ou comme chômeurs. On sent que ça va mal... mais on ne sait que faire.

### CONCLUSIONS

Dans ce qui précède, nous avons analysé les nombreuses faiblesses de la vie syndicale à la polyvalente "X". Ces faiblesses font que les syndiqués sont incapables d'opposer une résistance quelconque à la répression de la direction, d'en arriver à une solidarité soutenue avec les autres travailleurs de l'institution et de faire disparaître la fausse dichotomie pédagogie-syndicalisme.

Le fait que les professeurs aient perdu confiance dans leur syndicat et dans ses activités a eu pour conséquence le développement d'une attitude de défaitisme et de manque total de motivation syndicale. Cet état de choses s'explique non seulement par certains déboires et certaines défaites, comme ce fut le cas lors de la crise de la "déclassification", pour ne prendre qu'un exemple, mais aussi par le fait que les enseignants ne se sentant pas directement associés aux décisions prises au niveau de l'Alliance ou de la C.E.Q. Ces organismes leur apparaissent comme des machines monstrueuses commandées par des permanents grassement payés<sup>(1)</sup>, et qui se préoccupent bien peu des intérêts des membres. Ils ont la conviction que toute démarche de leur part est vouée à un échec certain, parce qu'elle n'arrivera jamais à traverser le barrage administratif de leur gros syndicat. Ce défaitisme, qui est assorti d'un manque de confiance dans les dirigeants, rend suspecte toute information émanant de l'Alliance ou de la C.E.Q.

---

1 Propos recueillis comme tels.

Pour les délégués syndicaux que nous avons rencontrés, quatre grandes raisons expliquent le manque de militantisme des professeurs.

Ces quatre grandes raisons peuvent se ramener sous les deux rubriques suivantes: "causes individuelles" et "bureaucratization de l'Alliance".

#### a) Causes individuelles

— L'état de défaitisme des professeurs est réel, visible, et il est dû effectivement aux nombreuses défaites syndicales des années récentes. Seules de véritables victoires syndicales pourraient le contrecarrer.

— "Les professeurs ne sont pas politisés"<sup>(1)</sup>; si les professeurs ne sont pas politisés, c'est aux luttes syndicales à changer la situation. Il ne faut pas croire que la "politisation" théorique précède le combat pratique.

#### b) Bureaucratization de l'Alliance

— Le fonctionnement même de l'Alliance des professeurs fait que les enseignants ne sont pas portés à prendre des initiatives syndicales, à assumer des responsabilités, etc...; quand il n'y a aucun budget local, et que la majeure partie du budget central va à des permanents, il n'y a pas moyen de mettre sur pied une vie syndicale réelle dans une école.

— "La délégation des pouvoirs tue le militantisme"<sup>(2)</sup>; ce n'est pas tellement, d'après nous, la délégation des pouvoirs qui tue le militantisme, mais bien la délégation des pouvoirs sans contrôle effectif et continu de l'ensemble des professeurs sur chacun des délégués: les délégués ne doivent pas être des fondés

1 Cf. propos recueillis précédemment.

2 Cf. propos recueillis précédemment.

de pouvoir, mais plutôt des "mandatés contrôlés", redevables de chacune de leurs actions devant l'ensemble des syndiqués, ou devant une instance syndicale intermédiaire.

Comme, d'autre part, l'information au niveau local, faute de moyens, est pratiquement inexistante, les professeurs se trouvent en rupture complète avec le syndicat. Cette situation est confirmée aussi par le faible taux (30%) de participation aux assemblées générales que convoquent les délégués.

L'attitude des professeurs à l'égard de leur syndicat et l'absence de vigilance syndicale laisse libre cours à la dictature de la direction de l'école. A aucun moment durant notre entrevue, nous n'avons eu l'impression que quelque chose se faisait pour combattre cette dictature.

Durant les deux ans d'existence de la polyvalente "X", aucun grief n'a été logé par le syndicat, aucune action entreprise pour se débarrasser du chantage diffus, aucune tentative pour contacter les étudiants ou alerter les parents.

L'attitude répressive de l'administration est favorisée non seulement, comme nous l'avons souligné, par le manque de vigilance syndicale mais aussi par le fait que les professeurs n'ont pas réussi à trouver une formule qui leur permette de se solidariser et de mener au niveau local une action susceptible de contrecarrer cette répression. Ils sont réduits à se comporter d'une façon individualiste, quitte même à abdiquer une partie de leurs droits individuels et collectifs, dans la mesure où cette attitude peut leur éviter d'avoir des problèmes avec la Direction. Ils fonctionnent servilement, sans réagir.

Le fait que l'école n'ait que deux ans d'existence, que c'est une polyvalente, que les horaires sont tels qu'il est difficile aux cent cinquante professeurs de se rencontrer et donc de se connaître, contribuent à l'individualisme.

La question qui se pose donc est de savoir comment sortir de cet état de choses. Que faire pour amener les professeurs à plus de motivation syndicale?

Il nous semble qu'un groupe de cent cinquante professeurs constitue une unité syndicale suffisamment grande pour avoir une large autonomie de fonctionnement et pour disposer d'un certain budget. A cet égard, il est certain que l'Alliance doit reviser sa politique budgétaire. Si l'information provenant de l'Alliance et de la C.E.Q., telle qu'elle est diffusée actuellement, n'atteint pas son but, il faut laisser aux responsables locaux qui sont normalement censés connaître leur milieu, le soin de choisir le contenu de l'information et le moyen de la transmettre. Ce sont eux qui peuvent évaluer de la façon la plus correcte ce qui peut intéresser les membres. Ceci n'empêchera pas l'Alliance et la C.E.Q. de continuer à diffuser les documents d'ordre général ou des dossiers à caractère plus technique et plus complexe.

L'Alliance doit sérieusement reviser ses structures et ses politiques si elle veut éviter que ses membres ne fassent, selon les termes d'un officier syndical, du syndicalisme d'affaires par délégation. Le budget et les centres de décision doivent être décentralisés. On doit adapter la structure au milieu et non les individus et leurs besoins aux structures.

C'est ainsi que dans la polyvalente "X", les problèmes auxquels ont à faire face les professeurs sont ceux de la répression, du manque de communications avec les étudiants et avec les parents, des droits qu'on abdique etc...

Si ces abus avaient été dénoncés par une équipe d'information locale, il eut été très simple d'y intéresser les professeurs et de les amener à entreprendre les actions susceptibles de les corriger ou du moins de les combattre.

Par exemple, même si les professeurs de la polyvalente "X" ne voient pas les membres de la Direction comme des "boss", ils se sont pourtant entendus pour refuser toute "participation-collaboration" avec cette Direction, parce qu'ils se rendaient compte (par expérience) qu'ils ne possédaient aucun pouvoir réel, et que cette participation allait contre leurs intérêts. C'est dans une telle lutte "pratique", immédiate, que les militants



politiques peuvent rejoindre le plus de sujets, en essayant toujours de traduire les objectifs de radicalisation qu'ils poursuivent en propositions concrètes qui feront progresser l'ensemble du mouvement.

Le militantisme et la solidarité syndicales dans le cas de la polyvalente "X" ne peuvent s'obtenir qu'à partir d'actions concrètes touchant directement le milieu. Nous sommes portés à dire que la méfiance des professeurs à l'égard de leur syndicat peut aboutir à une contestation saine si les délégués, au lieu de se présenter comme les défenseurs de la politique de l'Alliance, se faisaient les champions de cette contestation et la canalisent vers le militantisme. Quand on apprend à contester son syndicat, on apprend aussi à contester la répression patronale.

Ce n'est pas en faisant des assemblées générales au niveau de l'Alliance entière, lors d'une crise ou de la négociation d'une convention que l'on va créer et maintenir le militantisme syndical. Si on ne commence pas par s'attaquer à des problèmes concrets et immédiats qui touchent les syndiqués dans leur vie quotidienne, il y a peu de chances qu'on parvienne à les intéresser à la politique de l'éducation au Québec, à la solidarité intersyndicale ou à les faire déboucher sur une conscience de classe. C'est par des combats constants et de chaque jour qu'on s'aguerrit et que l'on devient vigilant syndicalement.

**Serge DENIS**

**Georges KARAM**