

Laurence Daigneault Desrosiers
 Pour le Comité école et société

Saviez-vous que de nombreux cégeps prennent en compte la conciliation famille-travail lors de l'élaboration des horaires? C'est ce qu'a révélé notre sondage-maison réalisé auprès d'autres cégeps affiliés à la FNEEQ. Même les cégeps Édouard-Montpetit, Montmorency, Dawson et Maisonneuve, similaires à Ahuntsic par leur taille, ont mis en place de telles mesures¹. Notre Comité école et société s'est intéressé aux pratiques départementales d'Ahuntsic en matière de conciliation travail-famille par le biais d'un autre sondage auprès de nos coordonnateurs. Cette petite enquête a permis de constater que, souvent, les départements tentent de prendre en charge par eux-mêmes la problématique de la conciliation famille-travail, en l'absence de prise en compte par l'organisation de l'enseignement. Or, le traitement est très inégal, certains départements ne pouvant offrir aucun accommodement, alors que d'autres offrent une flexibilité qui en étonnerait plusieurs.

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Des réalités départementales

très variées

En effet, certains départements qui ont une grande marge de manœuvre (notamment lorsqu'il existe de nombreux groupes d'un même cours) peuvent considérer toutes sortes de contraintes personnelles, permettant autant une meilleure conciliation famille-travail qu'une prise en compte de préférences sans justification particulière (horaire sur quatre jours, par exemple). À l'inverse, les départements dont le nombre de groupes/cours ne permettent aucune marge de manœuvre peuvent difficilement prendre en compte les réalités individuelles. De plus, la possibilité d'échanger son horaire de gré à gré avec un collègue semble assez peu utilisée car, selon certains coordonnateurs, il est difficile de faire accepter ces changements par l'organisation de l'enseignement.

Ce sondage a également mis en lumière la complexité de la gestion familiale au regard de certaines tâches atypiques. Les supervisions de stages qui impliquent des déplacements à l'extérieur de Montréal et qui imposent une nuit hors du domicile sont évidemment plus difficiles à assumer pour les parents, ce qui peut rendre la répartition des stages délicate. Les cours offerts le soir ou la fin de semaine peuvent aussi générer des complications, comme le révèle l'expérience d'un coordonnateur qui a vu un candidat sélectionné, père d'un enfant, refuser une tâche puisqu'elle comprenait un cours de soir.

¹ Au Collège de Maisonneuve, par exemple, les parents de jeunes enfants peuvent demander de ne pas commencer à 8 h OU de ne pas finir à 18 h, cette contrainte horaire passant après les contraintes de nature pédagogique.

Il y a quelques années déjà, un rapport sur la réalité de nos étudiants-parents faisait état des inquiétudes et des frustrations de ceux-ci, qui «doivent gérer des problèmes récurrents avec des moyens d'exception²». Il semble que cette remarque rallie étudiants-parents et enseignants-parents dans leur quête d'une meilleure conciliation... Car il est vrai que certains départements sont impuissants devant des horaires inappropriés à la réalité parentale et que d'autres, qui bénéficient d'une certaine latitude, ne sont pas toujours en mesure d'accéder à toutes les demandes ou se retrouvent à devoir en privilégier certaines plutôt que d'autres. Il est vrai que des accommodements pour motifs parentaux peuvent faire craindre aux autres collègues des horaires chargés aux extrémités de la journée. Le sondage révèle ainsi que des tensions liées à la conciliation existent bel et bien dans nos murs. Des coordonnateurs se questionnent à savoir comment on pourrait faire pour leur enlever le poids de ces décisions. Les contraintes horaires qui existent dans d'autres collèges en intéressent plusieurs; d'autres souhaiteraient des balises plus claires pour déterminer ce qui est prioritaire. Un coordonnateur soulignait au passage qu'il est curieux que le Collège soit ouvert à libérer une plage horaire pour qu'un employé puisse faire une activité sportive, mais qu'il est encore impossible pour un parent d'obtenir ce privilège...

Le sondage a en outre permis de révéler que de nombreux collègues vivent une tout autre réalité de conciliation famille-travail, celle de devoir offrir du soutien à un parent vieillissant, malade ou en perte d'autonomie. La réalité des proches aidants pose, elle aussi, la question de la solidarité intergénérationnelle et des mesures que nous pouvons mettre en place pour permettre une meilleure prise en charge de la conciliation famille-travail.

En fin de compte, il semble qu'il est grand temps que nous entamions collectivement une réflexion et une recherche de solutions. Le Comité école et société vous invite en ce sens à participer à un dîner-causerie (voir en page 8) et à répondre à un troisième sondage, visant cette fois tout le personnel enseignant, qui permettra d'établir un portrait précis des besoins.

2

sommaire

Conciliation famille-travail	01
Dérangement 21	03
2 mots sur...	05
Assemblée du Conseil central	06
Droit de réplique	07

² Paule Mauffette. *Recherche sur la conciliation Études-Famille au Collège Ahuntsic*, automne 2007, p.10.

et de ses suites...

L'exécutif du SPECA

Le 14 janvier dernier, le Président du Conseil du trésor, Stéphane Bédard, s'engageait dans le journal *Le Soleil* à ce que les enseignants de cégep conservent le rangement 22 dans l'exercice de relativité salariale. Dès lors, un questionnement s'imposait pour établir quelle serait la meilleure façon de poursuivre la lutte pour la reconnaissance de notre travail.

Lors d'un regroupement cégep téléphonique, le 17 janvier dernier, l'exécutif de la FNEEQ estimait qu'étant donné cette sortie médiatique de Stéphane Bédard, il était approprié de suspendre la plupart de nos moyens de pression et de poursuivre l'exercice régulier de relativité salariale. Mais pour les délégués de plusieurs syndicats locaux, la décision était trop importante pour être prise lors d'une conférence téléphonique; c'est pourquoi un regroupement cégep extraordinaire a été tenu le vendredi suivant, 24 janvier.

Plusieurs désaccords se sont manifestés lors de cette rencontre :

1. D'abord, sur la question de la suspension des moyens de pression les plus lourds ou dérangeants, il apparaît à des syndicats qu'elle ne peut se faire tant et aussi longtemps que le Conseil du trésor n'a pas donné de preuves suffisantes (écrites par exemple) qu'il déposera bel et bien une évaluation de notre catégorie d'emploi au rangement 22 comme base de négociation dans le cadre du processus de relativité salariale. De son côté, l'exécutif de la FNEEQ, à l'instar de plusieurs délégations, estime que la sortie médiatique est une avancée significative et qu'un engagement écrit pourrait se retourner contre nous : les discussions pourraient tout aussi bien se terminer au rangement 22.

La recommandation finale adoptée par le regroupement témoigne de ce mélange entre adoucissement et scepticisme :

Que le regroupement cégep demande à ses syndicats de poursuivre la mobilisation vers l'atteinte des objectifs concernant la structure salariale, mais que les moyens de pression tels les sorties médiatiques, les rencontres avec les députés, les envois de plaintes au secrétariat du Conseil du trésor, et la suspension et la perturbation des activités autres que celles liées à l'ensei-

gnement soient suspendus afin de poursuivre nos discussions avec le Conseil du trésor d'une part sur les relativités et d'autre part sur les échelons de maîtrise et de doctorat.

Qu'une actualisation du plan de mobilisation soit présentée au regroupement des 30 et 31 janvier 2014 prévoyant des moyens d'action lourds à mettre en œuvre advenant qu'il y ait un recul ou un blocage de la part du Conseil du trésor dans les discussions sur notre structure salariale dans le but d'atteindre nos objectifs à plus long terme.

2. Il nous est aussi apparu que plusieurs syndicats avaient des positions divergentes quant aux objectifs à prioriser maintenant que le rangement 21 est (vraisemblablement) écarté pour les enseignants du collégial. Rappelons que l'objectif de la FNEEQ est double : obtenir une échelle salariale distincte de celle des enseignants du primaire et du secondaire, attestant de notre appartenance à l'enseignement supérieur, et faire reconnaître les diplômes de maîtrise et de doctorat dans notre structure salariale. Pour plusieurs, la priorité devrait désormais être accordée à la reconnaissance des diplômes de maîtrise et de doctorat. Mais d'autres ont manifesté des craintes à cet égard : si la maîtrise et le doctorat sont reconnus dans une structure salariale distincte, sera-t-il plus difficile, ensuite, de faire reconnaître que notre rangement devrait être de 23, voire 24 ? Compte tenu du fait qu'un grand nombre d'enseignants ne disposent pas de maîtrise ou de doctorat, ne serait-il pas, en effet, plus pertinent de nous battre d'abord pour le plus haut rangement possible, un gain qui bénéficierait au plus grand nombre ?

Par ailleurs, chercher à écarter le rangement 21, qui représentait une insulte à l'égard de notre travail, est une chose très différente que de chercher à obtenir un rangement plus élevé que celui qu'on nous reconnaît actuellement (à travers nos échelons 1 à 17 qui sont identiques à ceux du primaire-secondaire). Disposons-nous actuellement des informations nécessaires pour nous mobiliser afin d'obtenir le rangement 24 ou 25? Nous en avons obtenu bien peu de la part de la FNEEQ; celle-ci soutient entre autres que les travaux se font de concert avec plusieurs fédérations syndicales et qu'il est donc délicat de dévoiler les détails sur les rangements de divers corps d'emploi. Nous croyons pour notre part que les membres doivent pouvoir s'appropriier les données qui soutiennent nos revendications pour ensuite être aptes à faire des choix stratégiques éclairés et, éventuellement, à se mobiliser de façon massive autour d'objectifs précis et légitimes.

Au regroupement cégep des 30 et 31 janvier, les discussions se sont poursuivies et ont mené à des positions plus consensuelles. Le regroupement surveillera de près l'exercice de relativité salariale avec le Conseil du trésor. Si un blocage devient apparent, un plan d'action comportant des moyens de plus en plus lourds (piquetage, journée d'étude nationale, journée de grève) sera mis en branle. Nous avons également obtenu confirmation que la FNEEQ nous fera parvenir davantage d'informations sur les divers rangements et plus de données soutenant nos revendications.

4

**Jeudi 13 février,
à 14 h 15**

Assemblée générale

À l'ordre du jour:

- Structure salariale
- Ajout d'un cours à la formation générale
- Grief sur les journées de grève

***Nous comptons
sur votre présence !***

Prochaine Assemblée



2 mots sur ...

Le programme volontaire de réduction du temps de travail

Le programme volontaire de réduction du temps de travail permet à un enseignant de se délester d'une partie de la charge d'enseignement qu'accomplit un enseignant à temps complet. Les enseignants qui détiennent pour l'année en question une charge d'enseignement à temps complet et qui ont à leur crédit au moins trois années d'ancienneté sont admissibles au congé.

La participation à ce programme peut se faire une session à la fois ou pour toute l'année d'enseignement, selon ce que préfère l'enseignant. La réduction du temps de travail peut varier d'une session à l'autre, mais doit respecter les balises suivantes :

- L'enseignant qui se prévaut du PVRTT doit occuper une charge de travail qui se situe entre 0,4 et 0,9 ETC sur l'année.
- Si la réduction du temps de travail ne se fait qu'à une seule session, la charge d'enseignement ne peut être supérieure à 80 %.

Le PVRTT est un des types de congés les plus avantageux pour les enseignants. Quoiqu'il ne réalise qu'une partie de la tâche qu'accomplit un enseignant à temps complet et qu'il ne reçoit conséquemment qu'un salaire correspondant à la proportion de tâche qu'il occupe, l'enseignant qui se prévaut d'un PVRTT est considéré comme étant à temps plein. C'est le seul type de congé pour lequel une CI est calculée (une CI de libération, obtenue en multipliant le pourcentage de congé d'une session donnée par 40). L'enseignant en PVRTT se voit créditer une pleine année d'ancienneté et d'expérience (5-14.10 et 5-14.11). De plus, il se voit reconnaître une pleine année de service aux fins de son régime de retraite, et la cotisation de l'employeur est versée sur le traitement que l'enseignant aurait reçu n'eût été de sa participation au programme (5-14.13).

(PVRTT)

Si vous désirez vous prévaloir de ce programme l'an prochain, vous avez jusqu'au 15 mai pour déposer une demande de congé pour l'automne, et jusqu'au 15 novembre pour déposer une demande pour la session d'hiver. Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement, le Collège est tenu d'accepter une demande de participation au programme (5-14.06).

Josée Déziel
Présidente

Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic
Local G1145 / Poste 2994

Assemblée générale du 4 décembre 2013

Nicola Grenon, enseignant au Département d'informatique et délégué du SPECA auprès du Conseil central du Montréal métropolitain

En introduction, la présidence nous a rappelé que le 1^{er} décembre était la journée internationale de lutte contre le SIDA et que bientôt nous serions le 6 décembre, jour de commémorations à Montréal et Ottawa à la mémoire des victimes de la Polytechnique. Sur une note plus joyeuse, on a par la suite souligné le règlement du conflit chez Kronos.

Conflits

Un état des lieux au CREDITED nous a été présenté, là où la lutte se poursuit toujours afin de faire reconnaître la valeur des employés de longue date, auxquels on ne reconnaît pas l'importance de 27 années de service. C'est 130 personnes qui ont été mises à pied le 1^{er} avril 2011, parmi lesquelles on compte 98% de femmes, majoritairement d'ascendance haïtienne. Alors que la Commission des normes du travail ainsi que la Cour supérieure ont donné raison au syndicat, la partie patronale refuse toujours de négocier de bonne foi. Cet été, un coup de force a été tenté au cours duquel l'employeur a annoncé qu'il rencontrerait individuellement les ex-employés afin de juger de leur « valeur ». Une pétition a été déposée auprès du ministre, et un processus d'arbitrage débute après des mois de médiation improductive. Le CCMM a adopté une proposition d'appui au CREDITED, proposition qui encourageait également de nouveaux dons de solidarité de la part des syndicats membres. Une collecte spontanée de la part des membres présents à l'assemblée a permis d'amasser 250\$, qui ont été remis au syndicat.

Budget

Le budget ainsi que le rapport du comité de surveillance ont été présentés et adoptés. Les documents pertinents sont au SPECA.

Accord économique et commercial global (libre-échange Canada-Union européenne)

Suite à l'annonce récente de la signature d'une entente préliminaire, une présentation nous a été faite sur cet accord ainsi que sur les conséquences qu'un tel accord aurait sur notre société. Tout d'abord, il faut souligner qu'en raison de différents délais, notamment un bon six mois de négociations, la ratification finale n'aura pas lieu avant 18 mois. Il est donc encore possible d'influer sur l'avenir de ce traité. Pour déboutier les arguments classiques en faveur de celui-ci, on nous a présenté, dans un premier temps, ce qui est généralement véhiculé dans les médias et par le gouvernement comme message :

- L'accord nous permettrait de ne pas dépendre d'un seul marché pour nos exportations.
- Le nouveau marché ouvert représente 500 millions de consommateurs.
- Les produits que nous consommerions nous coûteraient moins cher.

Or, en réalité, le marché européen est déjà très accessible, avec des taux douaniers en deçà de 2,2%, sauf pour les marchés agricoles que nous devons protéger. Il n'y a donc pas de réel problème actuellement – ce que l'accord vise n'est pas pour les petits ou les moyens exportateurs, mais bien pour les grandes entreprises. Les négociations secrètes portent sur quatre sujets importants :

- 1- Les marchés publics (Il faudra ouvrir les appels d'offre à l'international.)
- 2- La protection de l'investissement étranger (Les entreprises pourront poursuivre les gouvernements pour pertes de profits anticipés, par exemple, un moratoire sur les gaz de schistes pourrait nous coûter 200M\$ collectivement.)
- 3- La propriété intellectuelle (Par exemple, les brevets sur les médicaments seraient prolongés, donc ces derniers seront plus chers.)

- 4- L'agriculture (Les petits joueurs sont sacrifiés au profit des gros : nos petits producteurs fromagers seront écrasés par les grands de l'Europe qui sont largement subventionnés; alors que les petits producteurs de bœuf et de porc d'Europe seront incapables de rivaliser avec les grands producteurs de l'Ouest canadien.)

Cet accord va donc considérablement transformer notre économie. Bien pire, non seulement cet accord risque-t-il d'être irréversible en pratique, mais il aura un effet domino sur les autres accords (Aléna et Trans-Pacifique). Finalement, des documents confidentiels montrent que celui-ci est tellement important politiquement parlant pour Harper, que les concessions qu'il a offertes sont si grandes que même les Européens s'en disent surpris. Jim Stanford, économiste reconnu, précise même que le Canada doit s'attendre à une perte d'emploi nette et que le gouvernement nous ment à ce sujet.

On nous encourage donc à signer, le plus rapidement possible, **la pétition du site de l'Assemblée nationale** afin que le gouvernement du Québec s'oppose à cet accord. Le CCMM a reçu et adopté ce rapport et encourage ses membres à signer la pétition.

DROIT

de réplique

M. Rioux, vous évoquez les sophismes pour décrire mon texte. Connaissez-vous le sophisme de l'homme de paille?

Il est toujours facile de réfuter des phrases prises hors contexte. J'aimerais vous entendre critiquer le projet derrière ces phrases. Pour le répéter : nous sommes privilégiés. Le PIB par adulte au Québec est de l'ordre de 50 000 dollars. Cela veut dire qu'une répartition strictement égale de nos richesses vous rendrait peut-être plus pauvre que vous ne l'êtes.

Si tout ce que vous voulez est l'amélioration de votre propre condition, se battre pour votre salaire est un moyen conséquent. Ce que je propose, pour ma part, est d'anéantir toute forme d'inégalité des salaires. Si devoir faire des choix de vie différents est le prix de cette justice sociale, je le trouve bien bas.

Samaël Beaudoin
Département de philosophie

Dîner-causerie

sur la conciliation famille-travail
le jeudi 27 février

Avec
Marie-France Benoit
Conseillère syndicale
CONDITION FÉMININE CSN

La CSN se préoccupe depuis longtemps des multiples enjeux relatifs à la place du travail dans la vie des travailleuses et des travailleurs, et ce, en regard du temps de travail de même que sur la prise en charge de l'organisation des responsabilités familiales et sociales.

La CSN a développé une démarche, en cinq étapes, pour soutenir le travail syndical à réaliser afin d'impulser les changements qui s'imposent dans la culture organisationnelle des milieux de travail et pour mieux répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation famille-travail.

Les outils développés par la CSN seront aussi présentés.



Le petit déjeuner de
la rentrée hivernale,
c'est déjà du passé !

Vous avez été nombreux à passer par le local du SPECA en ce début de session. Les membres de l'exécutif ont été heureux de vous y retrouver et vous souhaitent une excellente session !

8

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RECHERCHÉS

Recherche dans le cadre d'un essai de Maîtrise
en enseignement au collégial au Collège Ahuntsic

Vous constatez des erreurs
commises par vos
étudiants?!

Quelles sont vos stratégies
concernant ces erreurs?



Apprendre,
c'est toujours prendre
le risque
de se tromper
(Astolfi)

Je m'intéresse à vos stratégies d'enseignement, vos processus, réflexes et actions au sujet des erreurs que vous constatez.

À titre de chercheuse à la maîtrise en enseignement au collégial, ***je sollicite votre participation à une entrevue.***

Si ce sujet vous intéresse et pour connaître les modalités de participation, contactez-moi par courriel: manon.briere@collegeahuntsic.qc.ca

La sélection des candidats débute dès maintenant et se termine le 15 février 2014. Les entrevues se tiendront entre mars et mai 2014.

Au plaisir d'étudier ce sujet avec vous.