

**Thomas Dussert, Julie Cloutier
et Laurence Daigneault Desrosiers,**
membres du Comité école et société

Mme Marie-France Benoît, conseillère syndicale à la CSN et Laurence Daigneault Desrosiers ont ouvert le dîner-causerie du 27 février en rappelant l'importance de réfléchir sur la conciliation famille-travail dans un sens large : cet enjeu ne concerne pas seulement les travailleurs avec de jeunes enfants, mais aussi les proches aidants, par exemple ceux qui s'occupent d'un parent vieillissant ou encore d'un conjoint malade. Cela concerne donc potentiellement tout le monde. Après un historique sur le sujet, notre invitée a présenté une norme très inspirante sur la conciliation famille-travail (voir encadré page 3). Les participants se sont ensuite interrogés sur les possibilités dans notre cégep, en s'inspirant notamment d'exemples issus d'autres milieux de travail. Il est clair que les démarches de conciliation requièrent de la volonté, du temps et parfois des ressources. Or, il s'agit d'un enjeu majeur de solidarité au sein des milieux de travail.

LA CONCILIATION

famille-travail : un enjeu syndical

majeur



En effet, il soulève un ensemble beaucoup plus vaste de questions sur la nature du lien social. Avons-nous un devoir de solidarité envers les autres générations? Quelle place le travail doit-il prendre relativement à la famille? Jusqu'à quel point devons-nous mutualiser les efforts que les individus fournissent bénévolement au sein de leur famille? Car c'est finalement une question politique fondamentale qui est soulevée ici : dans quelle société voulons-nous vivre? Cette question échappe trop souvent aux débats dans l'espace public, elle se perd entre les formules toutes faites et les positions idéologiques, se heurte à la langue de bois et aux ambitions électoralistes. À la veille des négociations dans le secteur public et en ce début de campagne électorale, il nous paraît urgent d'y réfléchir ensemble afin de décider quelles mesures de conciliation famille-travail mettre en place. Cette question nous renvoie aux fondements mêmes du syndicalisme : la solidarité dans la lutte contre l'arbitraire patronal et la violence du travail.

2 sommaire

Conciliation famille-travail	01
Assurance qualité	04
Conseil central	06
Ne pas rater un courriel	07
2 mots sur...	08
Appel de contribution	12

Petit historique de la conciliation famille-travail

La conciliation famille-travail est indissociable des luttes féministes : avant l'arrivée des femmes sur le marché du travail, on conciliait famille et travail en les séparant – les femmes s'occupaient de la famille, et les hommes du travail. Mais depuis les années 60, c'est toute la dynamique familiale qui s'est vue bouleversée : malgré la persistance d'inégalités, les tâches domestiques sont de plus en plus partagées avec les hommes, et les femmes accèdent progressivement à presque tous les métiers autrefois réservés aux hommes. Les employeurs et le gouvernement ont dû s'ajuster à cette nouvelle réalité : les congés parentaux sont apparus à partir de la fin des années 70, et l'intégration et la reconnaissance des services de garde dans les années 90. En 2001 et en 2006, on a vu la mise en place du régime actuel d'assurance parentale, qui laisse une plus grande liberté aux parents de décider de leur implication dans la famille, ouvrant la voie vers de nouvelles possibilités de concevoir les rôles respectifs des hommes et des femmes.

Les enfants grandissent, les aînés vieillissent...

Cependant, beaucoup de chemin reste à faire, principalement sur deux fronts : la question de l'accompagnement des enfants, et celle des proches aidants. Tout d'abord, les principales mesures de conciliation en place visent à favoriser les naissances (congés de maternité, de paternité et parental), mais n'en font que trop peu pour la suite. Les services de garde, élément central de la conciliation famille-travail, sont encore largement insuffisants, tant sur le plan de l'accessibilité que sur celui de la flexibilité. Il ne suffit pas de faire des enfants, encore faut-il avoir les moyens de les accompagner dans leur cheminement. Ensuite, la loi sur le régime d'assurance parentale laisse entièrement de côté la moitié des problématiques de conciliation famille-travail, à savoir celles que vivent les proches aidants. Car s'occuper de sa famille, cela peut aussi vouloir dire s'occuper d'un proche malade ou en difficulté, que ce soit un parent vieillissant, un conjoint, un adolescent... Force est de constater que bien peu est fait pour cet aspect tout aussi essentiel de la solidarité intergénérationnelle, que ce soit du côté du gouvernement ou des employeurs.

Gras dur, les profs ?

Localement, nous avons la chance de ne pas vivre des problèmes de conciliation famille-travail aussi criants que dans certains secteurs professionnels : nos vacances coïncident à peu près avec celles des enfants, nous n'avons pas de quarts de nuit et nous disposons d'une certaine flexibilité dans l'aménagement de notre temps de travail. Cependant, tout n'est pas rose non plus : les cours du soir et les cours d'été sont incompatibles avec une vie de famille (oserions-nous dire : avec une vie tout court !). Il est déplorable de constater que, sur le plan de la conciliation famille-travail, ce sont encore les plus précaires qui écopent (voir encadré page 3). Un autre enjeu local de conciliation famille-travail est la

question des horaires : comment prendre en compte les préférences horaires des jeunes parents ou des proches aidants qui doivent s'arrimer à des services de garde ou de soins à domicile? Et surtout – et c'est là que le bât blesse – jusqu'où devons-nous nous serrer les coudes pour permettre cette conciliation? Serait-il juste de modifier la façon de concevoir les horaires sans égard pour celles et ceux qui ne font pas de demandes de conciliation?

La conciliation famille-travail : c'est l'affaire de tous

On devrait aussi se demander, à l'inverse : est-il juste que ceux qui s'impliquent dans leur vie familiale se voient refuser des accommodements sous prétexte qu'il s'agit d'un «choix personnel»? Il faudrait en effet garder à l'esprit que ce choix profite à toute la société, que l'existence même de la société repose sur le fait qu'il y a des individus qui font le choix de prendre soin de leurs proches. À titre d'exemple, le régime public d'assurance parentale, auquel nous cotisons tous, est l'incarnation d'un principe de solidarité sociale : il reconnaît qu'avoir des enfants est un choix qui implique toute la collectivité, que ce choix devrait être favorisé et que la collectivité doit prendre en charge une partie des coûts qu'il implique. Le congé parental est une reconnaissance de la valeur collective de la famille : faire des enfants, c'est construire le monde de demain. De plus, dans la mesure où nous avons tous été enfants et que nous aurons tous à un moment de notre vie besoin des soins d'autrui, il serait incohérent de ne pas souhaiter une certaine forme de solidarité entre les générations. Enfin, on doit reconnaître que, quelle que soit notre situation actuelle, chacun peut, un jour, avoir besoin de s'occuper d'un proche. Ce n'est donc qu'en apparence que la conciliation famille-travail oppose les profs entre eux.

De façon plus pragmatique, il est temps de se demander, autant au sein des départements qu'en assemblée générale, quelles formes d'accommodements seraient une avancée dans la conciliation famille-travail sans pour autant imposer une contrainte trop lourde sur certains collègues. Des projets-pilotes peuvent être tentés. Il faudra faire preuve d'imagination car, pour concilier famille et travail, il faut avant tout un désir de faire autrement, une ouverture à modifier certaines façons de faire, afin de parvenir à de véritables solutions.

Si vous avez apprécié le buffet servi au dîner-causerie du 27 février, nous vous invitons à encourager cette entreprise d'économie sociale.

Cuisine collective Hochelaga-Maisonneuve

REGARD
REGARD
REGARD

sur nos conditions de travail

Le Bureau de normalisation du Québec a élaboré en 2010 une norme Conciliation travail-famille, qui vise à certifier les milieux de travail publics ou privés. Élaborée à la demande du ministère de la Famille et des Aînés, cette norme évalue les mesures offertes en conciliation famille-travail (adaptabilité du temps de travail, aménagement des horaires, congés, services offerts, etc.) et atteste entre autres que l'employeur est sérieusement engagé dans une démarche (notamment par la désignation d'un responsable et par la création d'un comité sur le sujet), que les mesures en place sont accessibles aux femmes et aux hommes et que ces mesures sont communiquées efficacement aux employé(e)s.

Cette norme, dont l'implantation est coûteuse, peut à tout le moins servir à éveiller notre réflexion. En effet, force est de constater, avant même une évaluation approfondie, que l'existence de différents statuts d'emploi donne lieu à des conditions de conciliation famille-travail radicalement différentes. Ce sont toujours les plus précaires qui sont les plus pénalisés – parce qu'ils enseignent à la formation continue, parce qu'ils n'ont pas assez d'ancienneté ou ne gagnent pas encore assez pour se permettre de prendre un PVRTT. N'aurait-on pas intérêt à relier l'enjeu de la conciliation famille-travail à celui de la précarité d'emploi? Nous aurons bientôt une assemblée générale sur la question des revendications lors de la prochaine négociation, et il est fort probable que la question de la précarité ressorte lors de nos discussions. Peut-être pourrions-nous en profiter pour élargir notre réflexion à ce sujet?

QUESTIONS et RÉPONSES

— sur l'assurance qualité

L'exécutif du SPECA

L'assurance qualité, c'est quoi?

L'assurance qualité, c'est la mise en place d'un audit par lequel les collèges devraient rendre des comptes sur les mécanismes qu'ils ont mis en place afin d'assurer la qualité de l'enseignement. C'est, en d'autres termes, une «surveillance de la surveillance», comme le disait la FNEEQ dans un avis de décembre 2011.

D'où ça sort?

C'est la *Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial* (CÉEC) qui compte implanter l'assurance qualité. La CÉEC est née en 1993 dans la foulée de la réforme Robillard alors qu'a été adoptée la *Loi sur la Commission d'évaluation de l'enseignement*. La *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* et le *Règlement sur le régime des études collégiales* ont depuis été amendés et y font désormais référence. Depuis 2013, la CÉEC compte tenir des «audits qualité», autrement dit, regarder la manière qu'ont les gestionnaires de chaque collège de planifier ses objectifs et de rendre des comptes.

Tout un changement d'orientation de la CÉEC!

Au moment de sa création, la CÉEC s'occupait d'évaluer les politiques d'évaluation des programmes d'études et les politiques institutionnelles d'évaluation des apprentissages ainsi que leur application, ce à quoi elle a ajouté, en 2002, les plans stratégiques et les plans de réussite. Depuis 2013, elle ne cherche plus à évaluer la qualité de ces composantes elles-mêmes, mais la qualité des mécanismes dont disposent les collèges pour en assurer la qualité. Plus exactement... elle évalue l'efficacité de ces mécanismes, ce qu'elle définit comme la «capacité à assurer l'amélioration continue de la qualité en fonction des objectifs qu'il [le collège] poursuit¹.»

Concrètement, on demande quoi?

Il reviendra au Collège de s'auto-évaluer et de démontrer à la CÉEC qu'il dispose bel et bien de mécanismes suffisants et efficaces pour chacune des quatre composantes concernées. Il devra démontrer quels sont les mécanismes en place permettant d'assurer la qualité des programmes d'études. Par exemple? Un processus de relance des diplômés, un recensement des méthodes pédagogiques, un processus d'évaluation de l'enseignement et des professeurs, une évaluation des mesures de dépistage et d'encadrement des étudiants, un mécanisme d'approbation des plans de cours, etc. La liste d'exemples que donne la CÉEC est longue. Et ensuite, il s'agira de faire la même chose pour les trois autres objets évalués.

Ce n'est pas un peu bureaucratique tout ça?

Tout à fait! Le Collège devra rédiger un rapport d'autoévaluation où il évaluera, lui-même, ses mécanismes. Pour s'évaluer, il devra d'abord colliger tous les mécanismes en place dans les départements, les disciplines, les programmes... que, peut-on imaginer, nous lui fournirons! Ce sera à partir de ce rapport que la CÉEC formulera son avis. Mais ça ne signifie pas que l'assurance qualité n'aura pas d'impact jusque dans nos classes. À ce stade du processus, on est en droit de se demander si la CÉEC ne pourrait pas finir par demander l'implantation de nouveaux mécanismes. Cela affecterait certainement notre pratique! Le Collège, lui, ne pourrait-il pas demander à un département de mettre en place une pratique en vigueur dans un autre département du Collège? Et si la direction du Collège reçoit des pressions supplémentaires sur sa reddition de comptes, est-ce que ça ne pourrait pas signifier davantage de comptes à rendre en

1 Commission d'évaluation de l'enseignement collégial, *Évaluation de l'efficacité des systèmes d'assurance qualité des collèges québécois. Orientations et cadre de référence*, Québec, Gouvernement du Québec, 2013, p. 18.

Mais de quelle
qualité parle-t-on ?
Parle-t-on de l'état
de nos équipements,
de l'esprit critique
de nos étudiants
qui s'éveille, de
la démocratie en
milieu de travail,
de l'allègement de
nos lourdes tâches ?

Hélas non !

gestion publique ou New Public Management. La Nouvelle Gestion Publique, c'est la privatisation de nos services publics *de l'intérieur*: on les fait fonctionner comme une entreprise, soit disant pour les rendre plus « efficaces », même si dans les faits, cela ne réduit absolument pas la bureaucratie.

Mais moi, la qualité, je suis pour ça !

Évidemment ! Mais de quelle qualité parle-t-on ? Parle-t-on de l'état de nos équipements, de l'esprit critique de nos étudiants qui s'éveille, de la démocratie en milieu de travail, de l'allègement de nos lourdes tâches ? Hélas non, on parle d'une qualité définie par les « marchés internationaux » de l'éducation, qui cherchent à accroître la mobilité et la flexibilité des diplômés. On parle de qualité au sens de « qualité totale » des entreprises qui veulent maximiser leur approche-client.

D'ailleurs, les mécanismes de reddition de comptes existent déjà : approbation des plans de cours, plans de travail et bilans annuels des départements, affichage des heures de disponibilité, convocations de la part des directions adjointes, etc.

termes de diplomation et de cibles établies dans le Plan stratégique... ? L'assurance qualité annonce donc une bureaucratisation accrue du milieu collégial.

Il semble que ça nous éloigne de notre rôle d'éducateurs...

En effet. Globalement, on remarque que les mécanismes d'assurance qualité, contrairement à ce que leur nom indique, fonctionnent sur la base de mesures quantitatives. Il s'agit donc de mesurer la « performance » des établissements, au même titre qu'on le ferait pour une entreprise, même si, comme on sait, l'école fonctionne bien différemment.

Les audits d'assurance qualité, comme la méthode LEAN dans les soins de santé, font partie de ce qu'on appelle la Nouvelle

Alors que faire ?

Les audits d'assurance qualité sont en processus d'implantation dans quatre collèges : André-Grasset, Sainte-Foy, Shawinigan et Marie-Victorin. Les enseignants de ces collèges ont besoin de notre appui. Il nous faut aussi parfaire nos connaissances sur l'assurance qualité, en parler à nos collègues, convaincre nos supérieurs que ces mécanismes étouffent la nature même de l'institution qu'ils ont pour mandat de protéger et de valoriser.

Que se passe-t-il à Ahuntsic ?

La CÉEC implante l'audit qualité par vagues. À Ahuntsic, une première visite pour expliquer ce processus est prévue pour l'hiver 2015. Par la suite, le Collège dispose d'environ un an et demi pour rédiger et déposer son rapport d'autoévaluation, et huit semaines plus tard, soit à l'hiver 2017, le Collège reçoit la visite d'un « comité d'experts » de la CÉEC. Nous ne sommes donc pas encore directement impliqués dans le processus, mais ça viendra. Et comme d'autres cégeps ont les deux pieds dedans, il nous faut, solidairement, prendre position. C'est pourquoi nous avons invité Isabelle Bouchard de la FNEEQ à venir nous en parler à l'assemblée du 13 mars, et nous aurons à nous prononcer sur une recommandation.

Et si je veux en savoir plus ?

Plusieurs documents de réflexion sont disponibles **sur notre site**.

ASSEMBLÉE

Conseil central
du Montréal
métropolitain

Assemblée générale du 29 janvier 2014

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

En commençant l'assemblée du Conseil central, nous avons tenu une minute de silence à la mémoire de feu Francine Lalonde, première vice-présidente à la CSN, ainsi qu'à la mémoire des victimes de l'Isle Verte. La présidente nous a ensuite présenté, à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, quelques photos représentant Rosa Park, Nelson Mandela, Martin Luther King, Angela Davis, Dany Laferrière... pour ensuite mentionner que le syndicat du CREDITED a finalement conclu une entente permettant la réintégration (ou des primes de séparation respectables) des employés mis cavalièrement de côté par l'employeur. L'entente touche quelques 130 travailleurs, très majoritairement des femmes noires.

Caroline Senneville, présidente de la FNEEQ, a présenté le dossier du Dérangement 21, surtout pour les délégués syndicaux des autres provenances.

Marie Lebel a été élue responsable du Comité environnement et développement durable.

Livre vert en Santé et Sécurité du Travail

Rock Lafrance, de l'Union des travailleurs et travailleuses accidenté-e-s de Montréal (UTTAM), nous a présenté le livre, qui est disponible au SPECA et sur <http://www.uttam.qc.ca/livre-vert/>. L'UTTAM est un organisme très lié au CCMM, membre de son comité Santé et Sécurité du Travail (SST). Comme depuis cinq ans il y a des pressions du patronat afin que la loi sur la SST soit «rénovée» (ce qui n'a pas été fait depuis 1985), il semblait opportun de proposer nos propres solutions aux iniquités actuelles pour améliorer la loi. Ce livre vert ne porte pas sur la prévention, mais bien sur la réparation. Une étude de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) évalue que 69% des coûts des lésions acceptées par la CSST sont en fin de compte assumés par les travailleurs au lieu du 0% visé. À l'origine, pour éviter les poursuites civiles, l'entente sociale était que les employeurs assumeraient 100% des coûts des lésions, d'où la création de la CSST. Les principaux objectifs de l'UTTAM, par cet ouvrage comprenant 55 propositions, sont l'éducation populaire et l'action politique afin de faire contrepoids au patronat.

Selon la CSST, il y aurait une réduction de 35% des accidents de travail au Québec, ce qui n'est pas faux, mais ne tient pas compte des assignations temporaires. De plus, seules les réclamations acceptées sont comptabilisées. Depuis quinze ans, la CSST accepte environ 10% moins de réclamations, alors qu'au niveau des maladies professionnelles, 60% des demandes sont refusées, le tout basé sur une liste de maladies professionnelles qui date de... 1985. Le processus est par ailleurs souvent biaisé : quand un dossier est présenté au Bureau d'évaluation médicale (BÉM), 75% des avis des médecins traitants sont renversés... mais si on se rend au tribunal des lésions professionnelles, 73% des décisions originales seront remises en effet : on cherche clairement à décourager le prestataire.

Au cours de la discussion qui a suivi, une statistique digne de mention a été soulevée. En effet, qu'en est-il des fraudes à la CSST? Le fameux beau-frère qui arnaque le système? Eh bien, dans les deux dernières années, il n'y a eu, au Québec, qu'une seule condamnation après plus de 2000 utilisations de la vidéo-filature pour tenter de «coincer» d'éventuels tricheurs.

Il a été proposé et adopté de recevoir et de faire la promotion du livre vert de l'UTTAM.

COMMENT ne pas rater ce courriel si important ?

Alain Long

*Vice-président aux relations de travail
à l'exécutif du SPECA*

Depuis deux ans, les façons de faire ont changé en matière d'engagement au Collège. Ainsi, les enseignants non permanents n'ont plus besoin d'appliquer dans un délai de 10 jours sur un affichage dans les bureaux des Ressources humaines du Collège : ils sont réputés avoir appliqué sur toutes les charges affichées.

Mais, en contrepartie, ils doivent signifier au Collège leur intention de faire valoir leur priorité d'engagement sur une charge annoncée par courriel. Pour les sessions d'automne et d'hiver, ça ne pose pas trop de problèmes, car les délais sont de plusieurs semaines, et le Collège est tenu d'envoyer deux courriels à tous les enseignants non permanents en avril et en octobre de chaque année scolaire. Mais il en va autrement des charges de remplacement, à la formation continue et aux cours d'été, où le délai de réponse n'est que de deux jours ouvrables.

Pour un enseignant non permanent, cela peut poser un problème bien réel, particulièrement si une charge de remplacement ou à la formation continue ouvre au beau milieu de la session et qu'il ne travaille pas au Collège à ce moment-là : « Comment ne pas rater cet important courriel en provenance de ma coordination départementale, sans avoir à prendre mes courriels du Collège à tous les jours ? »

C'est votre cas ? Sachez qu'il existe, dans l'application *OutlookWebApp*, une option bien utile qui pourrait grandement vous simplifier la vie à cet égard : les règles de la boîte de réception. Elles peuvent notamment vous permettre de rediriger un courriel reçu en provenance d'une personne précise vers une adresse que vous utilisez sur une base quotidienne. Allez simplement dans les Options de l'application (bouton en haut à droite de la fenêtre principale), puis cliquez sur *Créer une règle de boîte de réception*. Il ne vous reste plus qu'à créer une nouvelle règle en définissant la provenance des messages à rediriger ainsi que l'adresse à laquelle vous désirez qu'ils vous soient transférés. Et voilà ! Dès lors, vous pourrez recevoir tous les courriels en provenance de votre coordination et vous ne manquerez plus une seule ouverture de charge, en plus de vous tenir au fait de tout ce qui se passe dans le département !

Mais attention ! Cela ne vous dispense pas de prendre vos messages à l'occasion car, si votre boîte de courriel est pleine, vous ne pourrez recevoir aucun nouveau message ! Un petit ménage occasionnel est donc une bonne habitude à prendre qui pourra vous éviter bien des tracas.

Constituée à partir de syndicats affiliés au Syndicat professionnel des enseignants (SPE) et au Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ), tous deux affiliés à la CSN depuis 1961, la nouvelle fédération s'est jointe aux syndicats des professeurs de cégep qui s'organisaient massivement à la fin des années soixante. La FNEQ (Fédération nationale des enseignants du Québec) a ainsi été formée. La signature de la première convention collective du secteur cégep en 1969 a coïncidé avec le congrès de fondation de la FNEQ, qui comptait alors 3 800 membres. Aujourd'hui, la FNEEQ représente plus de 33 000 enseignantes et enseignants, dont 17 000 dans les cégeps, 13 000 dans les universités et 2 500 dans les établissements d'enseignement privés.

Première convention – 1969

- Première convention collective nationale pour les enseignantes et les enseignants des cégeps.
- Généralisation de la norme 1/15 (l'équivalent en allocation d'un professeur pour 15 étudiantes ou étudiants).
- Obtention de la permanence au troisième contrat annuel.

1972 – Décret

- Désignation du « chef de département » par le département avec libération et prime pour cette personne.

1974 - 1975

- Rapport Carlos (1974) et Rapport de la Commission d'étude sur la tâche des enseignants du collégial (CETEC – 1975). Ils visent à établir les bases d'une mesure de la tâche d'enseignement au collégial de même qu'une plus grande équité entre les disciplines et les collèges. (Pour plus de précisions concernant l'historique du calcul de la

de l'évolution de la convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep FNEEQ

tâche, voir *Enseigner au collégial ... Portrait de la profession*, annexe 1, Étude du comité paritaire, mars 2008).

Convention 1975-1979

- Reconnaissance des dépassements de la norme 1/15 et ajout de 100 ETC par année.
- Introduction d'une formule d'allocation des ressources entre les collèges issue d'un modèle de tâche standard provenant des travaux de la Commission d'étude sur la tâche des enseignants du collégial (CETEC) – paramètre « C » et Nej par discipline.
- Établissement d'une tâche individuelle maximale (TIM) tenant compte du nombre d'heures de préparation et du nombre d'étudiantes et d'étudiants par groupe.
- Protection salariale pour les MED (personnes mises en disponibilité).
- Relocalisation par région.
- Permanence au 1^{er} avril de la deuxième année à temps complet, au régulier comme à l'éducation des adultes.
- Création du fonds provincial de perfectionnement.

Convention 1979-1982

- Introduction d'une garantie du C=39 (charge individuelle de travail = 39 heures) qui fixe un maximum à la tâche moyenne théorique pour le réseau, avec ajout de ressources en conséquence.
- Ajout de ressources pour la coordination des stages.
- Passage de la tâche individuelle maximale (TIM) à la charge individuelle (CI) maximale issue du modèle de tâche standard inclus dans la formule d'allocation.
- Relocalisation par zone.

1983-1986 – Décret et décret révisé

- Décret:
 - Retrait de la convention de la formule d'allocation des ressources pour l'ensemble des collèges;
 - Augmentation de tâche imputable à une diminution de ressources de 13%; réduction de la valeur des paramètres de préparation de la CI (HP passe de 1,0 à 0,9 et HC+HA passe de 1,5 à 1,2); la CI renvoie désormais à des «unités» plutôt qu'à des heures de travail;
 - Réduction salariale de 20% pendant trois mois;
 - Modifications du régime de retraite: indexation des rentes limitée à IPC moins 3%, hausse de cotisation (de 7/12 employeur et 5/12 salarié-e à moitié-moitié);
 - Retrait de la permanence à l'éducation des adultes.
- Rapport du conciliateur modifiant le décret:
 - Introduction de mesures temporaires pour l'acquisition de la permanence;
 - Ajout de 200 charges à temps complet à l'éducation des adultes;
 - Ajout de 150 ETC pour les fonctions connexes;
 - Retrait, à la suite du décret révisé, de la diminution à 50% (au lieu de 80%) de la protection salariale des MED à compter de leur deuxième année de mise en disponibilité en contrepartie de la non «monnayabilité» des journées de congé maladie;
 - Ajout d'un rang de priorité pour les personnes non permanentes d'un autre collège.

Convention 1986-1988

- Ajout de 50 ETC pour le perfectionnement et les changements technologiques.
- Introduction de la Cid (temps de déplacement) et de la Cis (stages à supervision indirecte).
- Introduction du lien d'emploi de deux ans pour les personnes non permanentes. Auparavant, leur priorité d'emploi s'éteignait avec leur contrat s'ils n'étaient pas rengagés l'année suivante.
- Introduction des congés à traitement différé et anticipé.
- Comité d'étude sur la situation de la tâche.
- Obligation pour le collège d'inclure dans le projet de répartition entre les disciplines au moins 98% des allocations à la session d'automne et au moins 99% à la session d'hiver.
- Engagement du ministre à ce que la tâche n'augmente pas à la suite de l'implantation du nouveau programme de soins infirmiers; cet engagement sera élargi lors de la négociation suivante et deviendra la lettre d'entente sur les garanties.

Convention 1989-1991 – prolongée jusqu'en 1995

- Ajout total de 406,99 ETC: 125 ETC pour l'encadrement; 100 ETC pour les nombreuses préparations, 25 ETC pour les stages à Nejk, 15 ETC pour les temps de déplacement, 7,37 ETC pour la coordination départementale; 20 ETC pour les garanties pour la coordination départementale; 25 ETC pour la coordination des stages et des ateliers, 50 ETC pour le perfectionnement, la préparation et l'adaptation et 39,62 ETC récurrents pour l'introduction du nouveau programme en soins infirmiers.
- «Inversion» de la formule : au lieu de servir à répartir entre les collèges les ressources générées par un ratio réseau ETC/élève, au prorata des activités d'enseignement d'un collège en regard du total des activités dans le réseau l'année précédente, la «formule» (désormais appelée «mode de calcul» – il n'est pas conventionné mais comme auparavant il repose sur les paramètres de la CI) sert à déterminer dans chaque collège les ETC requis pour les activités de l'année en cours.
- Le paramètre HP varie en fonction du nombre de cours différents.
- Introduction de la lettre d'entente portant sur les garanties: elle garantit que le changement dans les modalités d'allocation au réseau n'aura pas pour effet d'augmenter la tâche, avec ajout des ressources nécessaires, le cas échéant.
- Assouplissement des règles d'acquisition de la permanence pour les cas où le contrat sur un poste ne suit pas immédiatement les précédents ou si une partie de l'enseignement a été donnée à l'éducation des adultes.
- Permanence sur un poste après six ans d'ancienneté.

1991

- Prolongation de la convention collective de six mois: du 31 décembre 1991 au 30 juin 1992.
- Maintien du forfaitaire de 1% (obtenu en 1990) jusqu'au 1^{er} juillet 1992.
- Augmentation de salaire de 3% à partir du 1^{er} juillet 1992.

1992

- Prolongation de la convention collective d'un an : du 30 juin 1992 au 30 juin 1993.
- Maintien de l'augmentation de 3%.
- Suspension du forfaitaire de 1 %, mais intégration aux échelles salariales à partir du 1^{er} avril 1993.
- Mise sur pied d'un comité technique « de réflexion et d'échange sur l'emploi » pour préparer la prochaine négociation.

1993

- Décret : Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (loi 102), du 30 juin 1993 au 30 juin 1995;
 - réduction salariale de 1 % par le biais de 2,6 jours de congé sans solde pour 1993-1994 et pour 1994-1995;
 - reconduction des clauses normatives pour deux ans;
 - possibilité de remplacer la réduction salariale de 1 % par des économies dans l'organisation du travail.

Convention 1995-1998

- Arrêt de la réduction de 1%.
- Augmentations salariales aux échelles de 1 % au 1^{er} mars 1997 et de 1 % au 1^{er} mars 1998.
- Retraite : amélioration des critères d'admissibilité et diminution du pourcentage de réduction actuarielle.
- Concession de 144 ETC (au lieu des 1 200 exigés) prélevés à même les ressources dites périphériques avec des balises pour la coordination départementale et pour l'encadrement des étudiantes et des étudiants.
- Ajout d'une heure d'encadrement pour augmenter la réussite; de ceci résulte que la FNEEQ a subi des pertes d'emplois et de salaire moindres que les autres fédérations d'enseignantes et d'enseignants de cégep.
- Introduction de mesures visant à contrer le double emploi.
- Amélioration des priorités d'emploi pour les non-permanents : à l'enseignement régulier, à l'éducation des adultes et aux cours d'été.
- Gains pour les MED concernant l'obligation de remplacement, l'annulation de la

mise en disponibilité, les primes de séparation, les recyclages et les postes réservés.

- Mise sur pied d'un comité paritaire sur l'organisation du travail pour étudier les impacts de la réforme, qui traitera notamment des sujets suivants : coordination provinciale, politiques institutionnelles, modification de la carte des programmes, relocalisation intra-sectorielle, réduction et aménagement du temps de travail, griefs et arbitrages, retraite, précarité, etc.

1997

- Réduction salariale de 3,57 % par le biais de 9,3 jours de congé sans solde à compter de 1997-1998.
- Six ententes relatives aux sujets suivants :
 - mesures temporaires de bonification de l'admissibilité à la retraite;
 - reconnaissance des années d'enseignement effectuées dans les écoles d'infirmières aux fins de la retraite;
 - programme temporaire de réduction et d'aménagement du temps de travail;
 - calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance emploi;
 - prolongation du mandat du comité paritaire sur l'organisation du travail;
 - mandat portant sur l'évaluation des effets de l'heure d'encadrement confié au comité consultatif sur la tâche.

Convention 2000-2002

- Fin de la réduction salariale de 3,57 %, mais les augmentations salariales sont repoussées de six mois.
- À compter de 2000-2001, introduction du « mode de financement » par droites programme qui remplace le « mode de calcul ». Comme auparavant pour le mode de calcul, la convention y renvoie mais les modalités ne sont pas conventionnées. La lettre de garantie demeure à la convention (annexe 1-9).
- Permanence sur poste après cinq ans d'ancienneté, meilleure priorité pour les non-permanentes et non-permanents qui ont dix ans ou plus d'ancienneté.
- Limitation de l'embauche d'enseignantes ou d'enseignants chargés de cours à l'enseignement régulier.
- Relocalisation intra-sectorielle sur une base volontaire.
- Inclusion dans la convention collective du programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT).
- Amélioration de l'accès à plusieurs congés pour les non-permanentes et les non-permanents.
- Bonification du régime de retraite, dont l'indexation.
- Gains intéressants concernant les droits parentaux dont le report total de la période vacances.
- Redéfinition de la tâche en trois volets.
- Rémunération de la suppléance.
- Difficultés relatives à la signature de l'entente locale dans plusieurs collèges.

2001

- Reconnaissance par le Conseil du trésor que les enseignantes et les enseignants de cégep forment une catégorie distincte de celle du primaire et du secondaire et qu'elle est sans prédominance spécifique.

2002

- Demande, par le gouvernement, de prolongation des conventions collectives d'une année : la FNEEQ refuse la prolongation.
- Entente sur la restructuration salariale et les services professionnels rendus :
 - pour chaque enseignante et chaque enseignant, remise d'un rapport annuel de services professionnels rendus ne comportant aucune comptabilisation d'heures;
 - introduction d'une échelle salariale unique;
 - reconnaissance du diplôme de maîtrise;
 - maintien de la reconnaissance du doctorat de troisième cycle;
 - les enseignantes et les enseignants ayant moins de 19 ans de scolarité voient leurs salaires augmentés.

2005 - 2010 —

Entente signée sous la menace d'un décret

- Gel salarial pour deux années (2004 et 2005).
- Augmentation salariale de 2% pour les quatre autres années.
- Fin de la récurrence de la coupe salariale de 1997. En 2009, les augmentations seront versées au 1^{er} juin.
- Mise à jour de la convention tenant compte du régime québécois d'assurance parentale, amélioration de la durée du congé de maternité et de paternité.
- Ajout de 122 ETC pour des activités de programme, de perfectionnement, d'organisation des stages, de transfert technologique, de recherche et d'insertion professionnelle et d'amélioration de la réussite. Ces ETC ne créent pas de postes.
- Modifications de l'ordre des priorités d'emploi en lien avec la sécurité d'emploi; entre autres, introduction du déplacement volontaire hors zone, de priorités relatives lors de la fermeture de programme, etc.
- Participation d'enseignantes ou d'enseignants lors de la sélection à la formation continue.
- Mise sur pied d'un comité paritaire chargé d'analyser la pratique enseignante au collégial.

2008

- Mars : Après validation auprès de l'ensemble des syndicats et des directions du réseau, dépôt du texte *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, produit par le comité

paritaire sur la profession enseignante formé de représentantes et de représentants des trois fédérations syndicales d'enseignantes et d'enseignants de cégep, du ministère de l'Éducation et de la Fédération des cégeps.

- Septembre : Mandat de poursuivre les travaux sur la profession enseignante en analysant les écarts entre le portrait et la convention collective.

2009

- Après des hauts et des bas, les travaux du comité sur la profession enseignante concernant les paramètres de la CI et le mode d'allocation basculent vers la préparation de la négociation.

Convention 2010-2015

- Introduction, dans la convention collective, de plusieurs tâches aux fonctions départementales et de coordination inscrites dans *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*.
- Ajout de 403 ETC au volet 1 et bonification conséquente de la CI :
 - pour les nombreuses préparations;
 - pour les enseignantes et les enseignants qui ont un trop grand nombre de PES;
 - pour les programmes à faible effectif;
 - pour Soins infirmiers.
- Constitution de comités de travail pour les techniques lourdes de la santé, pour les étudiants à besoins particuliers, pour la formation continue et la reconnaissance des acquis.
- Allocation pour la coordination départementale à 1/18 du volet 1.
- Progression accélérée aux quatre premiers échelons salariaux.
- Révision du calcul de l'expérience professionnelle.

■ ■ ■

Texte tiré du document *Session de formation sur la négociation et la mobilisation* présenté par la FNEEQ dans le cadre du regroupement cégep des 20 et 21 février 2014.

Appel de contribution

pour un événement créatif au SPECA

Le 10 avril prochain se tiendra au SPECA une exposition des créations du personnel enseignant, suivie d'un 5 à 7 musical et festif. Peintres du dimanche, dessinateurs de bandes dessinées, rédacteurs engagés, brasseurs de bière artisanale, musiciens, sculpteurs, poètes, photoreporters, foodies et autres créatifs amateurs sont invités à exposer leurs œuvres, à les partager, à les faire déguster ou à les jouer.

Les personnes intéressées doivent faire parvenir un message à Véronique Dupuis avant le 28 mars, à veronique_dupuis@hotmail.com.

Votre message doit contenir:

- le matériel dont vous aurez besoin (tables, chaînes pour suspendre...);
- une présentation de vous-même, accompagnée d'une photographie (si vous le souhaitez);
- la nature et le nombre d'œuvres que vous souhaitez exposer, ainsi que leurs dimensions, ou le nombre de pièces musicales et leur durée.

12

Assemblée générale
Judi 13 mars,
à 14 h 15, CAFÉTÉRIA –
BLOC G (G-1510)

À l'ordre du jour:

- Négociations dans le secteur public
- Assurance qualité
- Calcul du NES

*Nous comptons
sur votre présence!*

Prochaine
Assemblée

CA

Les comptes-rendus
des 364^e et 365^e
séances du Conseil
d'administration
du Collège sont
maintenant
disponible sur le
site du SPECA.

Préparé par

Philippe Labarre

364^e

365^e



Avez-vous dit
merci aujourd'hui ?