

- 2 **En photos:** Une mini manif au Collège
- 3 **En photos:** Toute une manif pour les services publics

- 6 **Négociations:** Une brève histoire des gains de négo
- 11 **Solidarité:** Nos dons depuis la rentrée

**NÉGOCIATIONS**

# Vers la GGI?

JUSQU'AU 13 OCTOBRE, LES 420 000 MEMBRES DU FRONT COMMUN SE PRONONCENT SUR UN MANDAT DE GRÈVE QUI POURRAIT ALLER JUSQU'À LA GRÈVE GÉNÉRALE ILLIMITÉE (LA GGI). LE RENDEZ-VOUS DES MEMBRES DU SPECA POUR SE PRONONCER SUR CE MANDAT DE GRÈVE, PAR VOTE SECRET, EST LE JEUDI 28 SEPTEMBRE. SOYONS-Y EN GRAND NOMBRE !



Photo: Bernard St-Louis

EN PHOTOS

# Une mini manif au Collège

Le jeudi 21 septembre, cloches et crécelles ont retenti dans l'Agora du Collège alors que les personnels de soutien, professionnel et enseignant du Collège s'unissaient dans une mini manif pour inviter la communauté d'Ahuntsic à participer massivement à la grande manifestation du 23 septembre organisée par le Front commun.



## FRONT COMMUN ?

Le Front commun est constitué de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS). Au Collège, le SPECA est affilié à la CSN, alors que le SPPCA (professionnel·le·s) et le SPSCA (personnel de soutien) sont affiliés à la CSQ.



## EN PHOTOS

# Toute une manif pour les services publics

Le samedi 23 octobre, ce sont plus de cent mille personnes – travailleuses et travailleurs du Front commun et leurs et allié·e·s – qui se joignent à la manifestation nationale pour nos services publics afin d'envoyer un message clair au gouvernement de François Legault : ses offres ne passent pas, tant auprès des membres du Front commun que de la population.



Photo ci-contre : Suzie Tremblay

Photos à gauche et ci-contre : David Schwinghamer

## DES OFFRES MÉPRISANTES

« Le Front commun revendique un mécanisme permanent de protection contre l'inflation ainsi qu'un enrichissement visant un rattrapage salarial général. Concrètement, pour l'année 2023, le Front commun revendique 100 \$ par semaine ou l'indice des prix à la consommation (IPC) +2 % (selon la formule la plus avantageuse); pour 2024, l'IPC + 3 %; et, finalement, pour 2025, l'IPC + 4 %.

Le Front commun dénonce tout particulièrement l'arrogance du gouvernement, qui refuse de bonifier les conditions de travail alors que les services publics sont sur la corde raide. Rappelons que l'inflation prévue par le ministre des Finances est de 16,4 % pour la période de 2022 à 2027, soit 7,4 % de plus que les offres présentement sur la table. »

Extrait du communiqué de presse du Front commun « [Plus de 100 000 personnes manifestent pour les services publics](#) », 23 septembre 2023.

Photo : Philippe Fortin



Photo : Dennis Divsic



Photos ci-contre et à droite : Bernard St-Louis



## MOBILISATION HISTORIQUE

Avec ses 420 000 membres, le Front commun actuel représente une mobilisation historique, tant du point de vue du nombre de personnes qu'il rassemble que des moyens de pression envisagés. En effet, le dernier mandat de grève générale illimitée en Front commun remonte à 40 ans !

La délégation ahuntsicoise était très impressionnante et c'est de bon augure pour la mobilisation nécessaire à la poursuite des négociations. Au moins une soixantaine de personnes enseignantes du Collège était au rendez-vous, auquel ont également participé nos collègues professionnel·le·s et de soutien ! Et ce n'est qu'un début !



Photo : Elsa Myotte



Photo : David Schwinghamer

## NÉGOCIATIONS

# Une brève histoire des gains de négo

Par ELSA MYOTTE

Enseignante en graphisme et présidente du SPECA

**Les négos se suivent et ne se ressemblent pas toujours. Certaines nous font faire de belles avancées, d'autres nous obligent à de douloureux reculs. Quoi qu'il en soit, c'est par notre mobilisation que nous réussissons à protéger et à améliorer nos conditions de travail. À la veille de nous prononcer sur un mandat de grève, qui pourrait aller jusqu'à la grève générale illimitée, rappelons-nous quelques-uns des gains obtenus par les enseignant·e·s du réseau collégial depuis la première convention collective des enseignant·e·s de cégeps, en 1969.**

### POUR EN SAVOIR PLUS

Découvrez-en davantage sur ces gains et sur d'autres gains obtenus au fil des négos, de même que nos principales sources d'informations, sur la page [Chronologie des gains](#), sous le menu *Négociations* de [speca.info](#).

1972

**Des chefs de département nommé·e·s par leurs pairs**

À partir du décret de 1972 tenant lieu de convention collective, ce sont les enseignant·e·s qui désignent, selon leur propre procédure, le ou la chef de leur département. Il faut attendre 1979 pour que le terme « chef de département » soit abandonné au profit de « responsable de la coordination départementale », afin de refléter que cette personne est un pair parmi les pairs.

1973

**Instauration du RREGOP**

Les moyens de pression lourds (incluant la grève générale illimitée) utilisés par le premier front commun en 1972 n'auront pas été vains. Malgré l'imposition d'une loi qui rend la grève illégale, les employé·e·s de l'État font plusieurs gains, dont la mise en place, en 1973, du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), dont nous bénéficions toujours aujourd'hui.

1976

**Protection salariale pour les MED**

Bien qu'elles se soient soldées par un décret, les négociations de 1975-1976 ont permis d'obtenir une convention collective comportant de belles avancées, notamment sur le plan de la sécurité d'emploi. En effet, s'il n'est pas possible de trouver un poste à un·e enseignant·e mis·e en disponibilité, cette personne conserve non seulement son lien d'emploi avec le Collège, mais aussi son salaire et tous ses droits, tant qu'elle n'est pas replacée.

1979

**Du progrès dans les droits parentaux**

En 1979, les droits parentaux sont un enjeu majeur de cette troisième négociation en front commun, et ça porte fruit : la convention collective introduit un congé de maternité de 20 semaines, un congé de paternité de cinq jours, un congé d'adoption de 10 semaines, ainsi qu'un congé sans solde de deux ans après l'accouchement.

**Les débuts de la fameuse CI**

La convention collective 1979-1982 introduit le calcul de la charge individuelle de travail (CI), basé sur le nombre d'heures de préparation (HP), le nombre d'heures de cours (HC) et le nombre d'étudiant·e·s par groupe-cours (PES). Ces paramètres sont toujours présents dans la formule actuelle, même si celle-ci a beaucoup évolué avec le temps.

1983

**Vers l'égalité pour les femmes**

La convention collective de 1983, décrétée par le gouvernement, est marquée davantage par des reculs que par des avancées, mais on peut à tout le moins se réjouir de l'introduction d'un comité national dont le mandat est d'instaurer un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.



AG du SPECA en période de grève, en 1982

1986

**Un lien d'emploi pour les précaires sans contrat**

Avec la convention de 1986-1989, les enseignant·e·s à statut précaire conservent leur lien d'emploi avec le Collège après l'échéance de leur contrat, et ce, pour les deux années qui suivent. Auparavant, leur priorité d'emploi s'éteignait en même temps que leur contrat s'ils n'étaient pas réengagés l'année suivante. Depuis 2000, ce lien d'emploi dure trois ans.

**Le congé à traitement différé ou anticipé**

La même convention voit l'introduction du congé à traitement différé ou anticipé, qui permet d'étaler son revenu sur quelques années de façon à continuer à recevoir une rémunération pendant un congé sabbatique de six mois ou d'un an.

**Une CI qui tient davantage compte des stages**

À partir de 1986, deux nouveaux éléments s'ajoutent pour calculer la charge individuelle de travail (CI): les temps de déplacement (CI<sub>d</sub>) et la supervision indirecte des stages (CI<sub>s</sub>).

**Non à la discrimination et au harcèlement sexuel**

Depuis 1986, la convention inclut deux nouveaux articles relatifs au respect des droits de la personne, l'un sur la non-discrimination, l'autre sur le harcèlement sexuel. À ces articles du chapitre 2 de la convention collective s'est ajouté, depuis 2005, un article sur la violence et le harcèlement psychologique.

1989

**Ajout de l'équivalent de plus de 400 profs à temps complet**

Introduits dans la convention collective de 1989-1991 (prolongée jusqu'en 1995), ces 406,99 équivalents temps complet (ETC) injectés dans le réseau collégial visent entre autres l'encadrement, les nombreuses préparations, la coordination de stages, les temps de déplacements, la coordination départementale et le perfectionnement.

**Nombreux étudiant·e·s**

Dans la même convention, le calcul de la charge individuelle de travail (CI) comprend un nouveau paramètre pour tenir compte d'un facteur qui contribue à alourdir la tâche d'un·e enseignant·e: le NES, ou nombre d'étudiant·e·s rencontré·e·s chaque semaine par un·e enseignant·e.

1995

**Du progrès dans la priorité d'emploi des non-permanent·e·s**

La négociation de 1995 a permis de faire progresser significativement la priorité des enseignant·e·s non permanent·e·s dans l'ordre d'engagement, et ce, tant à l'enseignement régulier qu'à l'éducation des adultes et aux cours d'été.



Piquetage du SPECA en 1995

**2000** **Le PVRTT conventionné** Le populaire programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT) fait son apparition dans la convention 2000-2002. Il permet à l'enseignant-e à temps complet qui s'en prévaut de réduire sa charge d'enseignement entre 10% et 60% annuellement.

**Un temps complet annuel avec 5-1.03 d)**

C'est dans cette même convention qu'apparait la clause 5-1.03 d), qui permet à un-e enseignant-e à temps partiel ayant au moins 60 unités de CI de compléter sa charge avec des cours à la formation continue, aux cours d'été ou en suppléance pour atteindre l'équivalent d'une CI de 80, donc un temps complet annuel. Dès la convention de 2005, la CI minimum requise est réduite à 50.



Manifestation lors des négos de 1999

**Un chemin plus rapide vers la permanence**

L'un des chemins vers la permanence s'est raccourci: il est maintenant possible d'acquérir sa permanence lorsqu'on obtient un contrat d'engagement sur poste après avoir cumulé cinq ans d'ancienneté plutôt que six ans (comme c'était le cas depuis 1989).

**Création des comités de programme**

La convention collective reconnaît depuis l'an 2000 l'expertise disciplinaire et pédagogique des profs au sein des comités de programme, qui rassemblent des enseignant-e-s de toutes les disciplines d'un programme pour en assurer l'élaboration, l'actualisation, l'implantation et l'évaluation.

**2002** **Appartenance reconnue à l'enseignement supérieur** En 2002, dans le cadre d'une négociation sur la structure salariale, la FNEEQ réussit à obtenir du Conseil du trésor la reconnaissance que l'enseignement collégial relève bel et bien de l'enseignement supérieur. Plusieurs gains découlent de cette entente, dont la reconnaissance des services professionnels rendus par les enseignant-e-s.

**2005** **Quelques gains à la formation continue** Avec la convention 2005-2010, signée en 2006, les chargé-e-s de cours obtiennent maintenant une année d'ancienneté après 450 heures de cours à la formation continue plutôt que 525 heures. Cette convention prévoit également la participation, selon les pratiques locales, d'un-e enseignant-e du régulier dans le mécanisme de sélection à la formation continue.



Piquetage devant le Collège en 2005

**2008** **Un meilleur portrait de la profession** En 2008, un comité paritaire formé de représentant-e-s des parties syndicales et patronales dépose son rapport *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, une étude qui vise à décrire la pratique actuelle des enseignant-e-s de cégeps. Cette étude permettra de refléter plus fidèlement la profession dans les conventions ultérieures en ajoutant des tâches aux fonctions départementales et de coordination.



2010

**Progression accélérée**

La convention 2010-2015 prévoit qu'à compter de l'année 2010-2011, un·e enseignant·e situé·e à l'un ou l'autre des quatre premiers échelons bénéficie d'une progression accélérée dans l'échelle salariale.



Manifestation du front commun  
au centre-ville de Montréal en 2010

**Un peu d'air  
à la coordination  
départementale**

Dans le calcul de l'allocation pour la coordination départementale passe d'un ratio de 1/19 ETC au volet 1 à 1/18 ETC au volet 1, ce qui a pour effet d'alléger quelque peu le travail des RCD.

2015

**Des ressources  
pour soutenir les EESH**

Dans la foulée de la négociation de 2015, 125 ETC sont octroyés hors convention pour soutenir la réussite des étudiant·e·s en situation de handicap (EESH). Dès 2017, le SPECA obtient localement que ces ressources puissent générer des postes. Il faudra attendre la convention 2020-2023 pour que les ressources EESH y soient inscrites, les rendant ainsi moins sujettes aux caprices du gouvernement.

**Des chargé·e·s de cours  
mieux intégré·e·s**

La convention collective 2015-2020 introduit une nouvelle clause qui permet aux parties syndicale et patronale d'un cégep de convenir du rattachement des enseignant·e·s de la formation continue à un département de l'enseignement régulier, leur permettant ainsi de participer à titre de membres en bonne et due forme à la vie départementale. Le SPECA saute sur l'occasion pour signer une telle entente avec le Collège en 2018.

**De nouvelles CFC**

Selon la convention 2015-2020, le Collège Ahuntsic dispose de 5,5 charges à la formation continue, qui permettent aux enseignant·e·s qui les détiennent de bénéficier de la plupart des droits et avantages que procure une année d'enseignement au régulier. Cela dit, les CFC ne sont pas une nouveauté à Ahuntsic: une entente entre le SPECA et le Collège en prévoyait déjà localement.

**Le rangement 23**

Dans le secteur public, les catégories d'emploi sont classées dans l'un ou l'autre des 28 rangements de la grille salariale, selon un système de pointage basé notamment sur la complexité du travail et le niveau de formation exigé. Lors de la négociation de 2015, le gouvernement confirme enfin notre appartenance à l'enseignement supérieur en convenant d'une échelle de traitement propre aux enseignant·e·s qui correspond en bonne partie au rangement 23.



Piquetage du SPECA à l'automne 2015

2022

**Avancées réelles pour les chargé-e-s de cours**

La convention 2020-2023, signée en 2022, voit une majoration significative du taux horaire et l'apparition d'échelons liés à l'expérience dans l'échelle salariale des chargé-e-s de cours. Dans le meilleur des cas, au sommet de l'échelle et au terme de la convention, l'augmentation salariale est de 34%! Ce n'est pas rien, mais on ne peut prétendre que la question des chargé-e-s de cours est réglée.

**Des gains dans la lutte à la précarité**

Cette convention comporte plusieurs gains importants pour réduire la précarité : l'apparition d'un droit au désistement sans conséquence sur le lien d'emploi, l'obligation de fractionner une charge pour favoriser l'atteinte du temps complet, une priorité sur l'enseignement en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) pour les enseignant-e-s non permanent-e-s et, surtout, l'ouverture de postes sur les cours multidisciplinaires et complémentaires ainsi qu'avec une proportion des ressources pour EESH. Rien de bien nouveau toutefois pour les précaires d'Ahuntsic, puisque la plupart de ces gains étaient déjà acquis localement.



Manifestation du secteur public de la CSN à Montréal, en novembre 2020

**Reconnaissance de la liberté académique**

Un autre gain majeur de cette convention consiste en l'introduction d'une annexe qui reconnaît la liberté académique des enseignant-e-s du réseau collégial. Sa portée est vaste puisqu'elle inclut les libertés de recherche, de création et d'expression.

**Un nouveau taux pour les activités «autres»**

Un nouveau taux horaire apparaît pour la rémunération des activités autres que celles prévues dans la tâche d'enseignement. Parmi les activités énumérées, l'évaluation réalisée dans le cadre d'équivalence de cours, qu'on faisait jusqu'à maintenant «sur le bras». Le nouveau taux vise aussi les activités réalisées dans le cadre de la RAC, reconnaissant ainsi dans la convention l'expertise enseignante en cette matière.

**Ajout d'ETC pour les coordinations**

Un ajout dans le réseau de 25 ETC pour la coordination de programmes et de 5 ETC pour la coordination de stages dans les techniques de la santé permettra de faire un peu d'air dans la répartition des ressources à Ahuntsic.

2023

**Quels gains obtiendrons-nous?**

Une hausse salariale significative et un mécanisme assurant l'indexation annuelle des salaires à l'inflation? Une rémunération et des conditions de travail plus équitables pour les chargé-e-s de cours? Des balises pour freiner le développement chaotique et effréné de l'enseignement à distance? Une réduction de la précarité? Des ressources pour reconnaître les particularités de la population étudiante, comme la moyenne générale au secondaire faible? Une reconnaissance de la crise climatique dans la convention?



Tractage en intersyndicale dans l'entrée du Collège, le 1<sup>er</sup> mai 2023

**Une chose est sûre: la partie patronale ne nous fera pas de cadeaux.**

**Ce que nous obtiendrons, ce sera essentiellement par la force de notre mobilisation.**

**On avance, on avance, on ne recule pas!**

## SOLIDARITÉ

# Nos dons depuis la rentrée

Par CAROLINE JOLY

Enseignante en sciences sociales (sociologie), secrétaire et responsable des communications au SPECA

Chaque session, le SPECA appuie des luttes de différentes natures au moyen de dons de solidarité aux organismes qui les mènent. L'année passée, nous avons appuyé plusieurs syndicats, comme les syndicats des employé·e·s de terrain et des employé·e·s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges, dont les membres ont été en grève pendant plusieurs mois – et le sont toujours en ce qui concerne les employé·e·s de bureau – afin d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Nous avons également fait des dons de solidarité à des organismes luttant contre la pauvreté, l'itinérance, ou encore, les violences à caractère sexuel.

Depuis le début de la session d'automne, nous avons appuyé :

- La **Coalition main rouge**, une organisation s'opposant à la tarification et à la privatisation des services publics formée de groupes de défense de droits, de syndicats indépendants, d'associations étudiantes, de groupes de lutte contre la pauvreté, etc.  
[nonauxhausses.org](http://nonauxhausses.org)
- L'**Organisation populaire des droits sociaux (OPDS)**, le **Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE)** et le **Comité chômage de Montréal**, des organisations luttant chacune à leur manière pour les droits des personnes sur l'assistance sociale et sur le chômage.  
[opdsrm.com](http://opdsrm.com)  
[lemasse.org](http://lemasse.org)  
[comitechomage.qc.ca](http://comitechomage.qc.ca)
- La **Mission Bon accueil** et le centre de services **Nouvelle-Étape**, des organisations venant respectivement en aide aux personnes démunies de Montréal et aux victimes de violences conjugales.  
[missionbonaccueil.com](http://missionbonaccueil.com)  
[nouvelle-etape.org](http://nouvelle-etape.org)
- Le **GRIS-Montréal**, un organisme formé de bénévoles dont le principal objectif est de démystifier la diversité sexuelle et de genre au moyen d'interventions sous forme d'ateliers dans les écoles primaires et secondaires.  
[gris.ca](http://gris.ca)



5@7 intersyndical  
**Jeudi 5 octobre au Café qu'on sert**

Le SPPCA, le SPECA et le SPSCA  
unissent leurs forces!  
Inscrivez-vous d'ici le 29 septembre!  
<https://forms.office.com/r/TzqZTSYzFE>

COMITÉ DE RÉDACTION DU SPECA-HEBDO :

JÉRÉMIE DION, CAROLINE JOLY, ELSA MYOTTE ET DAVID SCHWINGHAMER

**Jeudi 28 septembre à 14h15**

Cafétéria du bloc G

**AG**

**NÉGO 2023**

—  
Actualisation  
du plan d'**ACTION**  
et de **MOBILISATION**

—  
Utilisation des **FONDS**  
en temps de grève

—  
**VOTE DE GRÈVE**

*Arrivez tôt, des bouchées  
vous seront servies dès 14 h!*

**SP[CA**

Syndicat du personnel enseignant  
du Collège Ahuntsic