

FNEEQ



CSN

CARNETS

fédération nationale des enseignantes et des enseignants du québec (fneeq-csn) numéro 4 avril 2002

**Équité et relativité:
La valeur du travail
des enseignantes et
des enseignants
de cégep**



Une nécessaire revalorisation de la profession enseignante

Partout dans le monde, il semble y avoir une crise d'identité de la profession enseignante. Au cours du congrès de l'Internationale de l'Éducation tenu à Jomtien en Thaïlande à l'été 2001, cette question était à l'ordre du jour et plus particulièrement présente dans le débat ayant mené à l'adoption d'une déclaration sur l'éthique professionnelle.



Ici, le Conseil pédagogique interdisciplines du Québec a demandé à l'Office des professions qu'il y ait tenue d'une consultation sur la pertinence de créer un ordre professionnel des enseignantes et des enseignants. La FNEEQ et la CSN ont présenté un mémoire sur ce sujet, dans lequel nous nous opposons fermement à la création d'un tel ordre professionnel. Nous croyons que la revalorisation de la profession enseignante ne passe

pas par cette voie, mais par une reconnaissance réelle de la contribution des enseignantes et des enseignants à la société québécoise.

Dans ce numéro, nous consacrons beaucoup d'espace à la problématique de la rémunération des enseignantes et des enseignants. Un bilan partiel de la dernière ronde de négociation des chargé-es de cours d'université vous est présenté. De grands pas ont été franchis, mais il reste encore beaucoup à faire pour en finir avec l'injustice qui est faite à ces personnes essentielles pour les universités québécoises.

Quant au regroupement privé, on se questionne sur le maintien des clauses de parité salariale avec les enseignantes et les enseignants du secteur public dans une perspective où, en vertu de la Loi sur l'équité salariale, chacun des établissements est considéré comme un employeur distinct alors que dans le secteur public, le Conseil du trésor est réputé être l'employeur de l'ensemble des salarié-es. Ce regroupement a tenu un forum à la fin mars, de sorte à bien saisir les enjeux sur cette question et à définir des perspectives communes de travail.

Enfin, pour ce qui est des enseignantes et des enseignants de cégep, on se rappellera que la FNEEQ et la CSN ont réclamé et obtenu que ceux-ci soient considérés comme faisant partie d'une catégorie d'emploi distincte des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires au sens de la Loi sur l'équité salariale. Ceci nous place donc dans une meilleure position pour faire valoir nos orientations en matière de rémunération, pensons notamment à l'importance de la scolarité dans la détermination de celle-ci. Nous comptons avoir une attitude encore plus pro-active dans ce dossier au cours de la prochaine année.

Bonne lecture !

Pierre Patry, Président

sommaire

3 Les tutrices et tuteurs de la Télé-université : Ni tout à fait chargé-es de cours, ni chargé-es d'enseignement...

5 Équité et relativité salariales : Pour une valorisation du travail enseignant

8 Un mot du Comité femmes

9 Le Forum social mondial de Porto Alegre : Un autre monde est possible

12 Établissements d'enseignement privés : Les enjeux du maintien de la parité salariale

15 Chargé-es de cours des universités : Des négociations plus que satisfaisantes

17 De techniques et d'avenir : Un forum qui répondait à un besoin pressant

CARNETS est la publication officielle de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN). La FNEEQ représente plus de 23 500 membres dans les cégeps, établissements privés et universités. Au Québec, elle est l'organisation syndicale la plus représentative de l'enseignement supérieur.

FNEEQ, 1601, avenue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2241 • Télécopieur : 514 598-2190
Site web : www.fneeq.qc.ca • Courriel : fneeq.reception@csn.qc.ca

Rédacteur en chef : Pierre Patry
Coordination et rédaction : France Désaulniers
Collaborations : Marie Blais, Dominique Daigneault, Anne-Marie Poirier, Caroline Senneville

Photo de couverture : Alain Chagnon

Graphisme : Brunel Design

Impression : Les travailleuses et travailleurs syndiqués d'Impart Litho (division Trimocom) – Tirage : 11 000 exemplaires

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada.

NI tout à fait CHARGÉ-es DE COURS, NI CHARGÉ-es D'ENSEIGNEMENT...



Les tutrices et tuteurs ne sont pas tout à fait des chargés-es de cours, ni des chargés-es d'enseignement. Ils encadrent les étudiantes et étudiants dans leur apprentissage d'un cours à distance, ne sont jamais face à face avec eux, mais assurent un service téléphonique et télématique. Sylvie Pelletier, présidente du syndicat des tutrices et tuteurs, nous entretient des conditions prévalant à la Téléuq.

France Désaulniers

Q Pouvez-vous dresser un portrait des tutrices et tuteurs ? Qui sont-ils ?

R Il y a environ 130 tutrices et tuteurs actifs, dont la grande majorité est à l'emploi de la Téléuq depuis plus de 10 ans. La plupart détiennent un diplôme de deuxième cycle et certains un diplôme de troisième cycle. Près de 15 pour cent des tutrices et des tuteurs travaillent à plein temps, ce qui représente l'encadrement de 500 à 600 étudiantes et étudiants par année. Les autres travaillent à temps partiel. Nous dispensons cinq cours en moyenne, mais ceux qui travaillent à plein temps cumulent bien souvent une dizaine de cours.

La plupart des tutrices et tuteurs travaillent à domicile et sont reliés par Internet au système de gestion des dossiers académiques (GDA). C'est par l'intermédiaire de ce système que s'effectuent les transactions entre l'administration, le registraire, les étudiantes et étudiants et les tutrices et tuteurs. Les inscriptions

étant continues, on nous assigne de nouveaux étudiants à tout moment durant les trois trimestres de l'année scolaire.

Q Quelle est leur principale fonction ?

R Tout d'abord, il y a une dimension pédagogique qui consiste à expliquer les objectifs du cours, les contenus, la démarche pédagogique et les modalités d'évaluation. Il y a également une dimension « conseil » dans les démarches d'apprentissage des étudiantes et étudiants et de clarification des notions avec lesquelles ils éprouvent des difficultés. Enfin, il y a tout le travail d'évaluation des travaux et examens, pour lesquels nous devons fournir une rétraction détaillée.

Q En termes de conditions de travail...

R Eh bien, les assignations sont effectuées par cours et par trimestre, à raison de 15 étudiantes et étudiants par tuteur selon le rang que chacun occupe sur la liste d'ancienneté du cours. Dans certains cours, le volume de clientèle permet

l'attribution de deux ou trois tranches de 15 étudiants par tuteur, mais dans la majorité des cours, c'est tout au plus 15 étudiants. Outre l'ancienneté par cours, il y a un cumul de pointage pour l'ensemble de ses cours. Ce pointage détermine le rang qu'il occupera sur la liste des tuteurs embauchés dans les nouveaux cours – si sa candidature est retenue bien entendu. Bien que l'assignation soit faite en fonction de l'ancienneté, ce qui assure une certaine stabilité d'emploi, rien n'est acquis d'une session à l'autre. Des cours sont retirés d'un programme sans préavis ou connaissent un déclin de popularité et les tuteurs assignés à ces cours sont subitement privés de revenus. D'autres sont embauchés en trop grand nombre dans des cours s'avérant peu populaires. Enfin, la baisse de clientèle au trimestre d'été prive de revenus bon nombre de tutrices et tuteurs.

Q Quelles sont les modalités de rémunération ?

R La formule de rémunération est pour le moins alambiquée. Nous sommes payés à l'acte selon une formule en deux volets. Un montant de 32 \$ est versé pour assurer l'encadrement de l'étudiant pendant 15 semaines, à cela s'ajoute un montant variant de 54 à 85 \$ pour la correction des travaux notés, la moyenne de rémunération étant de 60 \$. Cette dernière somme est découpée en autant de tranches que le cours compte de travaux notés : par



Photo : France Désaulniers

conséquent, nous ne touchons qu'une partie de la rémunération prévue lorsqu'il y a abandon de cours.

Q *Un vrai casse-tête quand vient le temps de vérifier son salaire et de prévoir un budget...*

R Effectivement. Ce système engendre des bulletins de paie indéchiffrables. En moyenne, le salaire des tutrices et tuteurs tourne autour de 13 600 \$. Le salaire moyen d'un tuteur oeuvrant à plein temps atteint 49 500 \$ par année, ce qui inclut 8 pour cent d'indemnité de vacances, mais cela ne représente que 15 pour cent de nos membres.

Q *Parlant de Téluc, on ne peut évidemment passer sous silence la question de la technologie...*

R Évidemment! Disons d'abord que l'utilisation de la télématique dans l'enseignement a débuté au début des années 1990 avec quelques cours en informatique, mais c'est au tournant du millénaire que le phénomène a pris un essor considérable. Les étudiantes et étudiants profitent d'un accès élargi aux ressources pédagogiques, mais en revanche, nous devons désormais passer de nombreuses heures devant nos écrans à répondre aux courriels, à participer à des forums électroniques, à imprimer les travaux qui sont transmis par Internet et à naviguer dans les pages du cédérom ou les

pages Web d'un cours pour retracer des éléments de contenu qui suscitent des interrogations chez nos étudiantes et étudiants.

Par ailleurs, les tâches administratives étant informatisées, nous devons nous brancher régulièrement sur le serveur de la Téluc pour accéder aux dossiers de nos étudiantes et étudiants et les maintenir à jour. On aurait pu croire que l'informatisation entraînerait l'élimination de la paperasse, mais les dysfonctions du système de gestion des dossiers académiques sont telles que la copie papier s'avère encore nécessaire. Il faut également composer avec les pannes du réseau et les virus informatiques dont les attaques se multiplient avec la croissance des échanges sur Internet. Enfin, personne n'est à l'abri d'une panne d'ordinateur et les tutrices et tuteurs qui sont propriétaires de leur équipement n'ont pas accès aux services des techniciens en informatique de la Téluc pour faire l'entretien de leur système, installer les nouveaux logiciels et réparer les dégâts causés par des virus.

Le virage télématique a véritablement eu lieu après la signature de la convention collective de 1998. Bien peu de dispositions avaient été prévues en ce qui a trait à l'encadrement télématique, car on n'en connaissait pas encore les répercus-

sions. Nous avons touché une compensation de 1,25 \$ par étudiante et étudiant, ce qui devait permettre en principe de défrayer nos abonnements à Internet ainsi que les frais d'impression des travaux transmis par courriel. Cependant, l'employeur refuse de considérer la surcharge de travail engendrée par les nouvelles technologies. Il a d'ailleurs demandé la révision judiciaire d'une décision arbitrale rendue en août 2001 dans laquelle l'arbitre reconnaissait que les conditions de travail relatives à l'encadrement télématique n'avaient pas fait l'objet d'une entente entre les parties. Il obligeait donc l'employeur à lever l'obligation qui nous était faite, soit d'offrir des services télématiques aux étudiantes et étudiants, et som-
maient l'employeur d'en négocier les conditions avec le syndicat. Nous sommes toujours en attente de la décision de la Cour supérieure.

Q *Nouvellement affilié à la FNEEQ, le syndicat a élaboré les demandes et s'apprête à négocier.*

R Notre convention est échue depuis le 31 août 2001. La syndicalisation remonte à 1993, et la première convention collective résulte d'une sentence arbitrale en 1996. La deuxième convention a été signée en 1998 et a permis un certain rattrapage, mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour faire reconnaître le travail des tuteurs et obtenir une rémunération équitable. Nous avons décidé de nous joindre à la FNEEQ en 2001. Nous nous attendons à ce que les négociations s'amorcent ce printemps. Les questions concernant la valorisation de notre travail, la reconnaissance du rôle que nous jouons, une représentation accrue dans les instances de la Téluc et la simplification du mode de rémunération seront au cœur des discussions. C'est à suivre.

POUR UNE VALORISATION DU TRAVAIL ENSEIGNANT

Plusieurs ententes intervenues ces derniers mois entre le Conseil du trésor et les principales organisations syndicales auront à coup sûr des conséquences sur la rémunération des enseignantes et des enseignants de cégep. C'est pourquoi il apparaît nécessaire de faire le point sur l'ensemble des décisions qui ont eu une influence sur notre rémunération et des positions prises par le regroupement cégep. Nous serons ensuite en mesure de dégager les orientations qui guideront nos travaux futurs.

À partir d'un texte produit par le comité de négociation et de mobilisation du regroupement cégep et déposé à la réunion du 1^{er} mars 2002.

Un peu d'histoire

En 1989

Le gouvernement propose une démarche de relativité salariale qui consiste à comparer des titres d'emplois selon une méthode d'évaluation par points et facteurs sans égard aux prédominances féminine, masculine ou à l'absence de prédominance. Cette méthode a permis des ajustements pour des titres d'emplois considérés comme sous-évalués. La CSN a refusé de s'inscrire dans cette démarche dans la mesure où la méthode utilisée comportait des biais sexistes. Elle a plutôt choisi, en 1987 et en 1992, de déposer des plaintes à la Commission des droits de la personne. Par ailleurs, d'autres organisations syndicales ont accepté de travailler selon la méthode gouvernementale.



Photo : Alain Chagnon

En 1996

La Loi sur l'équité salariale fut sanctionnée en novembre 1996. Cette loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Cette loi impose aux employeurs la mise en place d'un programme d'équité salariale devant être complété avant le 21 novembre 2001. Toutefois, la loi prévoit qu'un employeur, en l'occurrence le Conseil du trésor, pourra se soustraire à son application en faisant valoir, auprès de la Commission de l'équité, des démarches antérieures d'équité salariale ou de relativité salariale, et ce, avant le 21 novembre 1998.

En octobre 1998

La CSN, ayant été interpellée par le Conseil du trésor, de concert avec la FNEEQ, fait connaître sa position relativement à une possible restructuration des échelles salariales des enseignantes et des enseignants du réseau collégial. Lors de cette rencontre, les positions suivantes sont affirmées : maintien de la structure salariale, toutefois, s'il devait y avoir des modifications à la suite des travaux menés par la CEQ, celles-ci devraient avoir l'aval de la CSN. Il est aussi clairement affirmé que la valeur du

travail des enseignantes et des enseignants du réseau collégial ne doit pas être inférieure à celle des enseignantes et des enseignants du primaire et du secondaire.

En décembre 1999

L'entente de principe sur la relativité salariale entre le Conseil du trésor et la CEQ a donné lieu à une proposition de restructuration salariale pour les enseignantes et les enseignants de cégep. Les ajustements salariaux suivants ont été faits :

- intégration des échelles 16 et 17 ;
- ajustements salariaux de l'échelle 17 et dans une moindre mesure de l'échelle 18.

En décembre 2000

La Commission de l'équité salariale demande au Conseil de trésor d'apporter des modifications à son mode d'estimation des écarts salariaux et lui donne jusqu'au 21 novembre 2001 pour lui présenter sa nouvelle méthode pour approbation.

En avril 2001

Le Conseil du trésor accepte, pour la première fois, de revoir son plan d'évaluation des emplois établi en 1989 et propose la mise en place de deux comités intersyndicaux (CSN, CSQ, FIIQ, FTQ, SFPQ) : l'un sur le plan d'évaluation des emplois et

l'autre sur le mode d'estimation des écarts. Cette démarche comprend les étapes suivantes :

- établir une liste des catégories d'emplois et en déterminer la prédominance sexuelle, soit féminine, soit masculine, ou sans prédominance;
- convenir des outils (détermination des facteurs, de leur définition et de leur pondération) et de la méthode (échantillon, pré-test, enquête) pour procéder à l'évaluation des emplois;
- procéder à l'évaluation des emplois;
- déterminer les ajustements salariaux.

En octobre 2001

En ce qui concerne les catégories d'emplois d'enseignantes et d'enseignants, il fut convenu par l'intersyndicale que les représentations auprès du Conseil du trésor se feraient de façon distincte par les organismes concernés. La FNEEQ-CSN a alors soutenu la thèse selon laquelle les enseignantes et les enseignants de cégep étaient une catégorie distincte de celle des enseignantes et enseignants du primaire et du secondaire.

En novembre 2001

Une entente est intervenue entre le Conseil du trésor et les cinq organisations de l'intersyndicale, à l'exception des deux fédérations enseignantes de la CSQ, afin de permettre la poursuite des travaux en matière d'équité salariale au-delà du 21 novembre. À cette entente est jointe, en annexe, une lettre d'intention concernant le personnel enseignant qui indique que les enseignantes et les enseignants des cégeps forment une catégorie distincte sans prédominance spécifique. Aussi, il est convenu que pour les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires, les résultats des travaux menés dans le cadre de l'équité salariale n'auront de conséquences que sur l'échelle 17. La nouvelle échelle qui en résultera sera construite en appliquant un interéchelon constant (en pourcentage) du traitement minimum de l'échelle, jusqu'au traitement maximum de l'échelle. Cependant, le traitement déterminé pour



Photo : Alain Chagnon

chacun des échelons ne pourra être inférieur au traitement de chacun de ces échelons dans l'échelle « 17 ans et moins » en vigueur le 21 novembre 2001.

En février 2002

Une proposition de reporter d'une année la date d'expiration des conventions collectives est faite par le Conseil du trésor aux cinq principales organisations syndicales. Cette proposition est déposée afin de poursuivre prioritairement et de façon intensive les travaux concernant le dossier d'équité salariale pour l'ensemble de la fonction publique, y compris les travaux plus particuliers avec les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire.

RAPPEL DE NOS POSITIONS

Nous avons à de multiples reprises affirmé nos positions concernant notre structure salariale en lien avec la méthode de relativité salariale du gouvernement. Plusieurs demeurent toujours pertinentes :

- le maintien des principaux paramètres de la structure salariale;
- la reconnaissance que l'emploi des enseignantes et des enseignants de cégep est généralement sous-évalué et, par conséquent, sous-payé;
- la reconnaissance de toute la scolarité pertinente et non pas seulement de la scolarité spécifique (dans le domaine) et supérieure;
- le refus de contraintes exercées sur nos conditions de travail en ce qui a trait à l'autonomie profession-

nelle, notamment au contrôle des heures travaillées;

- la structure salariale des enseignantes et des enseignants du réseau de l'éducation ne constitue pas en soi une source de discrimination fondée sur le sexe.

La CSN, avec l'appui du regroupement cégep, avait présenté au Conseil du trésor une position qui indiquait qu'à scolarité égale, la valeur du travail d'une enseignante ou d'un enseignant de cégep ne pouvait pas être inférieure à celle d'une enseignante ou d'un enseignant du primaire ou du secondaire. Cette position constitue toujours un levier pour faire valoir le travail des enseignantes et des enseignants de cégep, mais doit nous permettre de promouvoir une valorisation pour l'ensemble du corps enseignant au collégial. L'actualisation de nos positions nous amène à développer une perspective en regard de la structure salariale qui correspond mieux à la valeur et aux exigences de notre travail.

NOTRE STRUCTURE SALARIALE

La structure salariale des enseignantes et des enseignants de cégep date de 1967. Le Bill 25 ou *Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire* a décrété une structure salariale pour les enseignantes et les enseignants des niveaux primaire et secondaire qui fut transposée au collégial.

En 1976, les échelles salariales 12, 13, 14 et 15 ont été éliminées puisque l'exigence générale pour enseigner au niveau collégial était la détention d'un baccalauréat, correspondant à 16 ans de scolarité. Les échelles 14 et 15 ont cependant été maintenues aux niveaux primaire et secondaire. Par ailleurs, en 1989, une distorsion, introduite par le décret de 1983, a été corrigée à l'inter-échelon 19-13 / 19-14 rétablissant ainsi l'équilibre général de l'échelle.

De 1989 jusqu'au mois de juin 2000, la structure salariale des enseignantes et des enseignants de cégep comportait cinq échelles déterminées par les années de scolarité et 15 échelons, pour chacune des échelles, déterminés par les années d'expérience.

La relation était alors qu'une année de scolarité équivalait à deux années et demie d'expérience. La différence salariale entre deux échelles consécutives, au même niveau d'expérience, c'est-à-dire au même échelon, était progressive de 7,4 pour cent à 7,9 pour cent et la différence salariale entre deux échelons d'une même échelle était de l'ordre de 3 pour cent. Ces relations entre échelles et échelons ne s'appliquent toutefois pas à l'échelle « 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle ».

L'entente de 1999 a eu comme conséquence de modifier ces relations entre les échelles, entre les échelons et ainsi qu'entre les échelles et les échelons. À partir d'août 2001, les échelles 16 ans et 17 ans de scolarité ayant été fusionnées, la structure salariale comporte quatre échelles. L'échelle « 17 ans et moins », compte 17 échelons alors que les autres échelles en comptent 15. La relation concernant la scolarité entre les échelles 17 et 18 est d'une année de scolarité pour quatre années d'expérience alors que pour les échelles 18 et 19, une année de scolarité équivaut à 2,4 années d'expérience. La différence salariale entre deux échelles consécutives, pour les échelles 17 et 18, au même niveau d'expérience, varie maintenant de 5,2 à 15,4 pour

cent; pour les échelles 18-19, la variation est de 7,1 à 7,6 pour cent. La différence salariale entre deux échelons d'une même échelle varie pour les premiers échelons de l'échelle « 17 ans et moins » de 3,7 pour cent au premier échelon et de 3,2 pour cent pour les derniers échelons. Il apparaît ainsi clairement que la structure salariale a été grandement endommagée par les récentes modifications qui y ont été apportées.



Photo: Alain Chagnon

de notre travail. Le contexte fait en sorte que nous pouvons être proactifs dans ce dossier.

Plusieurs orientations dégagées par le regroupement cégep ces dernières années nous guident dans le choix des pistes à dégager afin d'obtenir des gains salariaux et de retrouver un équilibre de notre structure salariale. La valorisation du travail des enseignantes et des enseignants du

NOS ORIENTATIONS

Plusieurs éléments de la conjoncture nous incitent à nous mobiliser au plan de la rémunération. La proposition du Conseil du trésor de prolonger les conventions collectives heurte la préparation de la négociation. Par ailleurs, l'intensification de la démarche d'équité salariale, plus particulièrement les travaux des enseignantes et des enseignants du primaire et du secondaire, nous interpelle comme enseignantes et enseignants de cégep. Tout ce contexte nous amène à proposer une stratégie pour saisir l'espace dégagé afin de mener avec le Conseil du trésor, des travaux sur notre structure salariale. L'objectif doit être la valorisation du travail enseignant en vue d'obtenir des gains pour toutes et tous.

La décision du Conseil du trésor de reconnaître les enseignantes et les enseignants du réseau collégial comme une catégorie distincte pourra nous permettre d'élaborer une proposition correspondant à la valeur

réseau collégial sera au cœur de notre démarche. La proposition que nous pourrions développer devrait s'appuyer sur les pistes suivantes :

- le maintien de l'importance accordée à la scolarité tant disciplinaire que complémentaire ;
- la reconnaissance de la valeur de la profession enseignante au collégial tant au plan de l'autonomie et de la responsabilité professionnelle en enseignement supérieur qu'au plan de notre engagement dans les nouvelles réalités de l'enseignement collégial ;
- la cohérence de la structure salariale pour confirmer que l'expérience acquise au cours des années soit reconnue à sa juste valeur et que la progression s'effectue de façon constante dans les échelons et entre les échelles, retrouvant ainsi un équilibre entre la scolarité et l'expérience pour tous les enseignants et enseignantes, y compris les chargés de cours.

Un mot du Comité femmes

Dominique Daigneault

Représentante du regroupement
cégep au Comité femmes

Lors de son dernier congrès tenu en juin 2000, la FNEEQ se donnait entre autres comme priorité de travail la lutte contre différentes formes de violence qui peuvent survenir en milieu de travail (harcèlement sexuel, harcèlement psychologique...).

Bien sûr, beaucoup de bons outils de réflexion ont été développés sur cette problématique. À titre d'exemple, mentionnons le document publié par la CSN en décembre 2001, *Agir avant la tempête: Une démarche de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, document que nous avons toutes et tous reçu dans nos syndicats locaux. Malgré tout, bien des travailleuses, et aussi des travailleurs, hésitent à faire valoir leurs droits lorsque confrontés à des situations de violence. Plusieurs facteurs conduisent à la banalisation de la violence en milieu de travail et contribuent à maintenir le silence autour de cette problématique: les victimes ont peur des représailles ou se sentent coupables de ne pas être en mesure de se sortir seules de cette situation, les employeurs nient l'existence du phénomène, la culture de certains milieux de travail tolère la violence, les collègues de travail ont « peur de se mêler de ce qui ne les regarde pas »,...

Il arrive aussi que certaines formes de violence soient plus difficiles à détecter, comme le harcèlement moral ou psychologique par exemple. Le Comité femmes et le Comité santé et sécurité amorceront conjointement une analyse de cette problématique dans le but de développer éventuellement un outil d'intervention visant à contrer ce phénomène qui empoisonne la vie quotidienne d'un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs. Si dans vos

syndicats vous êtes au courant de cas types ou si vous avez développé des outils de réflexion ou d'intervention, n'hésitez pas à nous contacter et à nous en faire part. Vous trouverez quelques références sur le sujet à la fin de cet article.



Par ailleurs, d'autres dossiers concernent la condition des femmes :

Lutte à la pauvreté

Un des éléments du plan de travail de la FNEEQ est d'assurer le suivi des revendications de la Marche mondiale des femmes (MMF). Une des revendications de la MMF est l'adoption d'une loi cadre visant l'élimination de la pauvreté. Lors de son Conseil fédéral des 5, 6 et 7 décembre 2001, la FNEEQ recevait madame Nicole Jeté du Front commun des personnes assistées sociales du Québec. Madame Jeté est aussi membre du Collectif pour une loi sur l'élimination de la pauvreté et elle nous a présenté la campagne *Ensemble vers un Québec sans pauvreté*. Cette campagne permanente de vigilance citoyenne vise à susciter un véritable débat public sur les enjeux de la lutte à la pauvreté et aussi à faire pression sur les gouvernements afin d'obtenir la satisfaction des revendications du Collectif.

La présentation de Madame Jeté fut suivie d'une discussion fort intéressante et souvent même touchante qui démontrait bien l'intérêt que portent les membres de la FNEEQ à la lutte à la pauvreté. L'impact de la pauvreté sur le droit à l'éducation, les conditions de vie difficiles de bon nombre de nos étudiantes et de nos étudiants et aussi de plusieurs de nos membres à statut plus que précaire ont été au cœur de la discussion.

Expertise en matière d'égalité professionnelle à l'égard des enseignantes et des étudiantes regroupées dans des disciplines non-traditionnelles.

Le Comité femmes continue de développer son expertise sur ce sujet en participant à diverses activités de réflexion comme les colloques organisés par FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles) ou encore les ateliers qui portent sur cette problématique comme celui qui eut lieu lors du Forum sur la formation technique et professionnelle les 10 et 11 janvier 2002.

Quelques références sur la violence et le harcèlement moral en milieu de travail

AUROUSSEAU Chantal (2001). *Agir avant la tempête, Une démarche de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, CSN, 79 p.

COLLECTIF (2000). *Agir pour contrer la banalisation de la violence en milieu de travail*, production conjointe CSN, CSQ, FTQ, CINBIOSE et SAC-UQAM, 37 p.

HIRIGOYEN Marie-France (1998). *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Éditions La Découverte et Syros, Paris, 252 p.

Un autre monde est possible



Photo: Josée Roy

Il me faut d'abord dire, que pour moi, il s'agissait d'une deuxième expérience à Porto Alegre. Je connaissais déjà cette ville brésilienne, car elle fut l'hôte d'un Forum mondial de l'éducation en octobre 2001 auquel j'avais participé. Il s'agissait alors de faire en sorte que l'éducation soit incluse comme sujet de discussion dans le cadre du forum social. On peut dire que cet objectif a été atteint, car le deuxième FSM avait programmé deux séminaires et une conférence spéciale sur l'éducation. Une délégation de sept personnes de la CSN y a participé et j'y représentais la fédération.

Caroline Senneville

Deuxième vice-présidente de la FNEEQ

En atterrissant à Porto Alegre, le visiteur ne pouvait que sentir l'atmosphère quelque peu fébrile de la ville. Même si la ville ne pavoisait pas aux couleurs du Forum, la capitale de l'État du Rio Grande do Sul vibrait au rythme des dizaines de milliers de délégué-es arrivés pour l'événement. Quoique relativement grande, la ville, le quartier du centre où nous logions comme beau-

coup d'autres, mais aussi les campus universitaires avec, au premier rang et de façon un peu paradoxale, celui de l'université privée catholique, étaient tous remplis de gens de tous les pays, de tous les horizons venus discuter d'alternatives diverses à la mondialisation effrénée des marchés financiers et à leur infiltration dans tous les aspects de la vie. À cet égard, le contraste était frappant avec octobre 2001, alors que le Forum mondial de l'éducation n'avait réuni que (!!!) 15 000 personnes.

L'éducation ne se marchande pas

C'est sous le thème de *L'éducation n'est pas une marchandise*, répété comme un leitmotiv, que la plupart des analyses et discussions ont eu lieu. Après quatre jours de forum dédié entièrement à l'éducation en octobre dernier (sans compter notre propre colloque et toutes les activités et sessions de formation qui ont tourné autour du Sommet des peuples à Québec en avril 2001), je dois dire que ces séminaires et conférences me sont quelquefois apparus redondants. Heureusement, les conférenciers ont couvert plus large. D'abord par leur provenance, tous les continents, y compris l'Afrique, étaient représentés. Ensuite, par la variété des sujets traités, sujets qui débordaient de l'éducation au sens strict pour aborder aussi le militantisme étudiant, l'éducation populaire, la culture, les technologies de

l'information, la formation continue et le travail des enfants. Ce dernier témoignage, livré par un délégué indien, a été des plus émouvant et nous a rappelé que, dans l'éternelle recherche de main-d'œuvre toujours à meilleur prix, les enfants étaient justement ceux et celles qu'on payait le moins à travers le monde et qu'il existait une corrélation directe entre les taux de chômage élevés chez les adultes et les hauts taux de travail des enfants. Il est inutile de rappeler ici qu'un en-

culture de la pauvreté, afin de mieux connaître les pauvres auxquels on enseigne pour véritablement les soutenir sur la voie du savoir qui les mènera hors de la misère. Car trop souvent, rappelons-nous, la pauvreté rime avec l'échec scolaire.

Des solutions à notre portée

Du côté des solutions, plusieurs actions ont été proposées. D'abord, lutter contre la marchandisation de l'éducation en luttant contre l'Ac-

de filles, qui restent privés de toute chance d'être scolarisés. Plusieurs pensent que la pauvreté cause l'analphabétisme, pour ma part, je suis persuadée qu'en fait, c'est le contraire!

Si l'éducation a pris la part du lion de ma participation au Deuxième forum mondial, j'ai quand même assisté à d'autres conférences et ateliers. La conférence qui m'a le plus intéressée portait sur le contrôle des mouvements de capitaux. Bien sûr il a été question de la fameuse taxe Tobin, mais d'autres solutions ont été discutées, dont d'autres types de taxes, sur les bénéfices consolidés des multinationales par exemple. Il a été proposé de mieux contrôler les acteurs financiers en limitant la détention d'actions et d'obligations sur la dette publique par les non-résidents et d'augmenter le pourcentage de garantie sur les produits dérivés. Multitude de solutions concrètes ont donc été discutées, sauf qu'encore une fois, les problèmes à leur implantation ne sont pas techniques, mais politiques.

Une autre conférence a porté sur la Souveraineté, l'État et la Nation. Cette conférence a tenu à déboulonner quelques mythes liés à l'idéologie néolibérale, tels ceux de la croissance illimitée, de la nature compétitive de l'humain et de la société de marché, entre autres. Face à cette idéologie, apparaît le danger d'une dynamique d'ethnisation de l'État, où l'identité reste centrée sur l'origine. D'où l'importance de briser les rapports entre citoyenneté et nationalité.

Bref, ce fut pour moi un Forum bien rempli, où j'ai pu apprendre sur de nouveaux sujets, approfondir ma réflexion et mon analyse sur d'autres, et enfin en arriver à des pistes de solutions pour critiquer et contrer les effets plus que néfastes d'une libéralisation à outrance. Oui, un « autre monde est possible », mais pas sans travail, lutte et combat. Et sans une éducation publique de qualité, la possibilité de cet autre monde est carrément impossible.



Caroline Senneville, Marc Laviolette et Jean Lortie de la délégation CSN

Photo : Philippe Mougeot

fant qui travaille n'étudie pas et que le cercle de la pauvreté, voire de la misère, ne fera que continuer à tourner si on ne met pas fin à cette situation.

Un délégué de la Corée a quant à lui présenté l'image cauchemardesque d'une éducation totalement livrée aux lois du marché. L'image d'un système basé sur la performance, où les enseignants sont payés au mérite par voies de divers bonis, et où, pour obtenir justement ces bonis, ils cachent à leurs collègues trucs et découvertes afin de s'approprier les meilleurs résultats, n'est guère réjouissante. Une déléguée de l'Argentine nous a longuement entretenu des difficultés de son pays, mais a aussi mis l'accent sur l'importance, pour les enseignantes et les enseignants, de mieux comprendre la

cord général sur le commerce des services (AGCS), ou contre l'inclusion d'un chapitre semblable dans la Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA). Militer pour l'élimination de la dette des pays les plus pauvres, contester le rôle de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international, faire pression sur les pays du Nord pour qu'ils augmentent à 0,7 % de leur PIB leur aide au développement, tout ça afin de faire en sorte que tous les pays puissent investir au moins 5 % de leur PIB dans l'éducation publique.

En terminant, je vous livre quelques chiffres. À l'aube du nouveau millénaire, il y a 900 millions d'adultes analphabètes, 250 millions d'enfants qui travaillent dans le monde et 110 millions d'enfants en âge d'aller à l'école, dont une majorité

Rio De Janeiro, février 2002

Chère France,

Depuis le début du mois je veux t'écrire mais avec la reprise des cours il y a eu beaucoup de travail. Trois mois d'arrêt, même si nous avons constamment maintenu des activités de grève à l'Université, cela crée une coupure et la reprise de contact n'est pas évidente. Beaucoup d'étudiants nous en voulaient. Il a fallu refaire des liens, expliquer, trouver les mots pour se faire comprendre. Montrer qu'il s'agissait aussi de leur avenir car le démantèlement de l'Université publique au Brésil ne relève malheureusement pas de notre imagination. Tout n'est pas encore réglé, mais peu à peu les choses se remettent en marche.

Nous nous estimons victorieux, même si l'augmentation de salaire est loin de compenser les pertes de ces dernières années (13 % pour 75 % d'inflation), mais le plus important est qu'on a réussi à forcer le gouvernement à négocier (au début, il avait mis un bon mois à accepter de recevoir une délégation). Tout a été tenté pour nous faire plier: menaces de licenciement, suppression de salaire (ce qui selon la loi brésilienne est illégal puisque nous sommes tenus de donner les cours manquants en plus des autres lorsque la grève se termine). Tous les coups bas: fausses négociations, faux accords suivis de rétractations. Nous avons tenu bon et, en dernière instance, la Cour Suprême s'est prononcée en notre faveur, ce qui au Brésil est une grande première.

Pendant la grève, le gouvernement a autorisé les facultés privées (dont il reconnaît lui-même qu'un grand nombre est de très bas niveau) à augmenter leur offre de 50 pour cent. Ce sont avant tout des entreprises lucratives vu la demande et le manque de places dans les universités publiques. Un scandale est venu renforcer notre mouvement: un jeune analphabète a accepté, à la demande d'un journaliste, de s'inscrire au concours d'entrée de huit universités privées de Rio et a été reçu partout. La méthode est sûrement discutable, mais l'impact a été de taille. Un peu avant, le recteur d'une de ces universités (celle dont la croissance a été la plus phénoménale au cours des dernières années) a donné une entrevue où il se posait clairement en commerçant, intéressé avant tout par la vente d'un produit. Il a tenu à souligner qu'il ne s'intéressait pas spécialement à l'éducation mais avant tout à la bonne marche de son entreprise. Autre victoire: le ministre de l'Éducation qui était candidat aux présidentielles de 2002 a dû se retirer de la course.

Ces jours derniers, un tout petit article dans le journal fait état que le Brésil s'est engagé, vis-à-vis du FMI, à économiser, jusqu'au mois de septembre 2002, une somme de plus de 34 milliards de reais (environ 13,6 milliards de dollars américains) sur les dépenses du secteur public.

Nous ne sommes pas loin de l'Argentine!

Encore un grand merci pour la lettre d'appui de la FNEEQ à notre grève. Cette solidarité internationale est plus importante que jamais.

Je t'embrasse bien affectueusement,

Anne Marie



Anne-Marie Milon Oliveira, professeure à l'Université fédérale de Rio de Janeiro, a participé au colloque Des Amériques solidaires pour le droit à l'éducation en avril 2001. La Confédération nationale des travailleurs de l'éducation (CNTE) a mené une grève de trois mois qui s'est dénouée récemment.

Les enjeux du maintien de la parité salariale

Anne-Marie Poirier

*Déléguée à la coordination
du regroupement privé*

Les obligations fixées par la Loi sur l'équité salariale et le processus d'élaboration de programmes d'équité salariale dans plusieurs des établissements privés ont soulevé une interrogation au sein du regroupement privé quant à l'application de la clause de parité salariale avec le secteur public.

Cette clause, que l'on retrouve dans la majorité des conventions des syndicats des établissements d'enseignement privés tant aux niveaux primaire, secondaire que collégial, fut l'aboutissement de longues luttes à la fin des années 70. Au début des années 80, les employeurs qui avaient inscrit leur dissidence face à cette parité en devinrent les ardents défenseurs et pour cause : le secteur public se retrouva affligé d'une lourde coupure salariale de 20 pour cent !

La loi d'équité salariale forçant les établissements privés à procéder à l'évaluation des emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine au sein de leur entreprise remet en question la parité salariale avec le secteur public. Plusieurs employeurs ont préféré attendre le résultat du secteur public plutôt que d'élaborer un programme d'équité salariale pour les employés de leur établissement. Or la loi ne permet pas à un employeur d'établir son programme à la lumière des résultats d'une autre entreprise. La loi deviendrait-elle un piège ? Après des années de négociations afin d'ob-

tenir des conditions de travail se rapprochant le plus possible des conditions du secteur public, nous voilà aujourd'hui soumis à une démarche d'évaluation de l'emploi d'enseignant au sein de chaque entreprise ; démarche dont le résultat pourrait remettre en question la clause de pa-

sonnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine au sein d'une même entreprise. Cette correction s'effectue à partir d'une évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine par rapport aux catégories d'emplois à prédominan-



Photo : Alain Chagnon

rité salariale avec le secteur public telle qu'elle apparaît dans nos contrats collectifs de travail.

La finalisation prochaine de ce dossier nous amène aujourd'hui à exposer la problématique des travaux en équité salariale dans le privé et à en cerner les difficultés en regard de la clause de parité salariale. De plus, nous définirons l'enjeu d'un choix de parité salariale.

Les obligations des employeurs

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des per-

ce masculine de la même entreprise. Advenant l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une entreprise, le calcul des ajustements se fera selon le règlement à venir de la Commission d'équité salariale.

La loi d'équité salariale prévoit pour les employeurs des obligations établies selon la taille de l'entreprise.

- **Un employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus** doit réaliser un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise, instituer un comité d'équité salariale au sein duquel les employés seront représentés, procéder à deux affichages

de résultats, verser les ajustements salariaux s'il y a lieu.

- **Un employeur dont l'entreprise compte de 50 à 99 salariés** doit réaliser un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise, procéder à deux affichages de résultats, verser les ajustements salariaux s'il y a lieu.
- **Un employeur dont l'entreprise compte de 10 à 49 salariés** doit déterminer les ajustements salariaux, procéder à l'affichage de ses résultats et verser les ajustements salariaux s'il y a lieu.

L'employeur pour l'ensemble du secteur public est représenté par le Conseil du trésor alors que dans nos établissements d'enseignement privés, nos employeurs constituent des employeurs distincts au sens de la loi. Ainsi, chaque établissement privé constitue une entreprise soumise aux exigences de la loi d'équité salariale.

Il est important de noter que toute loi d'ordre public, et c'est le cas de la Loi sur l'équité salariale, a préséance sur nos conventions collectives et sur tout contrat de travail individuel et que nos conventions collectives ne peuvent aller à l'encontre de l'esprit de la loi. Nous devons donc lors des prochaines négociations tenir compte des résultats du programme d'équité salariale au sein de notre entreprise puisque la loi prévoit que l'employeur a la responsabilité de maintenir l'équité salariale au sein de son entreprise (article 40).



Photo : Alain Chagnon

Contrairement au secteur public, qui définit la catégorie d'emploi d'enseignant en se basant sur l'ensemble des enseignants à l'échelle de la province et non par établissement, le secteur privé est contraint de par la loi à définir cette catégorie selon les effectifs de chaque établissement peu importe si la tâche et le salaire s'apparentent au secteur public dans la plupart des établissements privés du Québec.

À la lumière de l'évolution des travaux en équité salariale au sein des établissements d'enseignement privés, les trois situations décrites précédemment ont engendré des réalités tellement différentes que si l'on applique la loi de façon stricte, nous obtiendrons des résultats questionnables.

C'est en analysant ces trois situations de près qu'émerge un constat des subtilités de la loi d'équité salariale dans le secteur privé de l'éducation. C'est également à la lumière de ces situations que nous avons demandé un avis au service juridique de la CSN à savoir si les clauses de parité salariale avec le secteur public telles que libellées dans nos conventions collectives allaient à l'encontre de la Loi sur l'équité salariale et si leur maintien était pertinent. Voici un extrait de cet avis préparé par Anne Pineau :

« ...l'arrimage avec les échelles du public tel que négocié aux conventions collectives peut présenter des difficultés. Toutefois nous ne croyons pas qu'il faille abandonner cette connexion, car par-delà le classement salarial, la clause remorque garantit des augmentations de salaire qui, elles, doivent être distinguées de la question de l'équité salariale. »

« Dans ce contexte, si on désire s'accrocher à une échelle extérieure, on devrait le faire en respectant les écarts; cela peut cependant présenter des difficultés importantes.

Toutefois, la clause remorque quant à un pourcentage d'augmentation, applicable à tous les emplois, ne pose pas ce problème. Elle ne vient pas interférer avec les positions salariales établies, puisque tout le monde avance d'un ou plusieurs pas. Ce type de rattachement au public vaut certainement la peine d'être maintenu. »

RÉALITÉS DU SECTEUR PRIVÉ DE L'ENSEIGNEMENT

Chez les enseignantes et enseignants des établissements privés, la première étape de la démarche d'équité salariale, soit l'évaluation des catégories d'emplois à prédominance sexuelle, a fait ressortir trois situations :

- 1^{re} situation :** les enseignantes et enseignants constituent une catégorie d'emplois mixte (majorité des établissements)
- 2^e situation :** les enseignantes et enseignants constituent une catégorie d'emplois à prédominance masculine (certains établissements)
- 3^e situation :** les enseignantes et les enseignants constituent une catégorie d'emplois à prédominance féminine (certains établissements)

L'orientation de la CSQ

Les positions de la CSQ dans le dossier d'équité salariale ont suscité de nombreux questionnements au sein des divers comités d'équité salariale des syndicats membres du regroupement privé de la FNEEQ. Une compréhension nébuleuse de la problématique entourant les heures de travail et la remise en cause des échelles salariales basées sur la scolarité ont favorisé la dérive du débat sur l'équité salariale. Nous tenterons de faire le point objectivement sur la démarche de la CSQ dans ce dossier.

Au risque de se répéter, il faut se rappeler que la Loi sur l'équité salariale vise à forcer l'employeur à revoir sa structure salariale au sein de son entreprise. Dans le secteur public de l'éducation, les enseignantes et enseignants des niveaux préscolaire, primaire et secondaire constituent une catégorie d'emploi à prédominance féminine qui doit, en vertu de la loi, faire l'objet d'une comparaison avec des catégories d'emploi à prédominance masculine équivalentes du secteur public. Suite à l'évaluation des emplois, le comité d'équité salariale du secteur

public a choisi d'établir la courbe des catégories d'emploi à prédominance masculine selon la méthode globale. Puis, les catégories d'emploi à prédominance féminine du secteur public seront intégrées à la courbe. De cette intégration découleront, s'il y a lieu, des ajustements salariaux. Cette décision, concernant le choix de la méthode de calcul des écarts salariaux, fut entérinée par sept fédérations de la CSQ. Seules la FSE (Fédération des syndicats de l'enseignement) et la FEC (Fédération des enseignantes et enseignants de cégeps) ont refusé de signer cette entente, bien qu'elles étaient représentées lors des travaux en comité.

Cette opération qui semble simple pose certaines difficultés : pour s'insérer dans la courbe il faut utiliser deux variables : les points obtenus suite à l'évaluation de la catégorie d'emploi et le taux horaire de rémunération. Or les enseignantes et les enseignants étant rémunérés sur une base annuelle, la transposition de la rémunération sur une base horaire nécessite l'établissement d'un repère sur le nombre d'heures rémunérées hebdomadairement ;

exercice devant être fait pour toutes les catégories d'emploi à rémunération annuelle dont les heures de travail peuvent être variables selon les besoins des services ou selon les périodes de l'année.

Le débat entourant les heures de travail réellement travaillées et les échelles salariales en est un de négociation. Il s'agit plutôt d'un exercice d'équité interne lorsqu'on remet en question le principe de la reconnaissance d'une rémunération basée sur la scolarité pour un travail équivalent entre les enseignantes et enseignants. De même, l'évaluation des heures de travail versus les heures de prestations d'enseignement est un élément qui mérite qu'on s'y attarde, car en effet la charge des enseignantes et des enseignants s'est alourdie avec les années. Nous ne remettons pas en question cette reconnaissance de la lourdeur de la tâche ; toutefois, l'amélioration des conditions de travail des enseignantes et des enseignants se négocie dans le cadre du renouvellement d'une convention collective et non par le biais d'une démarche d'équité salariale.

L'incidence des travaux du secteur public sur nos clauses de parité salariale

L'objectif visé par l'introduction dans une convention collective d'une clause de parité salariale est de se garantir des conditions salariales équivalentes aux conditions qui prévalent pour une catégorie d'emploi similaire à la nôtre dans le secteur public.

Historiquement, l'ensemble du secteur public enseignant, quelle que soit sa centrale d'affiliation et son niveau d'enseignement, négociait les mêmes conditions salariales à l'échelle de la province. C'est à partir des années 90, période caractérisée par des compressions budgétaires importantes, que le secteur public négocie des ententes différentes de récupération salariale. La question de la parité avec le secteur

public éclate au grand jour : la parité porte-t-elle sur le gel d'échelon, la récupération de 1 %, le retard d'indexation ? Il devient important dès lors de clarifier la situation.

À cette époque, le regroupement privé prenait clairement position : la clause de parité ne visait que l'échelle salariale et non tous les moyens mis de l'avant pour accéder aux demandes patronales de compressions budgétaires.

Dans la mesure où nos travaux en équité salariale sont le reflet de l'esprit de la loi, le maintien d'une parité avec le secteur public correspondant demeure, selon nous, le meilleur choix actuellement. Il s'agit pour les syndicats de donner une orientation à leur parité en regard des travaux en équité salariale dans le secteur public.

À ce jour, il a été reconnu par les parties siégeant au comité d'équité salariale du secteur public, que les enseignantes et enseignants des niveaux préscolaire, primaire et secondaire constituent une catégorie d'emploi distincte de la catégorie d'emploi enseignantes et enseignants du niveau collégial. Qu'advient-il de la parité salariale dans les établissements dispensant des cours de niveau secondaire et collégial ? Qu'advient-il si les acteurs syndicaux et patronaux en venaient à ne plus considérer la scolarité aux niveaux préscolaire, primaire et secondaire par le biais d'une échelle salariale unique ? Nous redéfinirions probablement notre clause de parité salariale si chèrement défendue.

Comme par le passé, la vigilance s'impose lors des négociations.

Des négociations plus que satisfaisantes

Lors de la ronde de négociation menée en 2000-2001, les syndicats de chargé-es de cours se sont regroupés comme jamais auparavant. Ils ont orchestré une campagne d'information nationale et des actions concertées sans précédent.

Marie Blais

Déléguée à la coordination du regroupement université

La ronde de négociations qui se termine a été fructueuse et représente un réel avancement pour les chargé-es de cours. Les gains sont appréciables tant au niveau des conditions normatives de travail que sur la rémunération. On peut dire que les chargé-es de cours sont parvenus à une reconnaissance certaine dans le monde universitaire et dans l'opinion publique.

Pour le Réseau UQ, l'Université du Québec à Montréal et l'Université du Québec à Rimouski ont réglé au printemps 2001, l'Université du Québec à Hull et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, en juin 2001 et l'Université du Québec à Chicoutimi en novembre 2001.

Du côté des universités dites privées, depuis janvier 2000, le syndicat des chargé-es de cours de

l'Université de Montréal est en négociation continue. Il a obtenu un règlement en matière de rattrapage salarial le 3 octobre 2001. L'Université Laval cherche à obtenir un rattrapage semblable.

En ce qui a trait aux salaires, les chargé-es de cours ont obtenu des gains substantiels. Ceux et celles du réseau UQ, (UQAC, UQAH, UQAR, UQAT) recevront une augmentation salariale de 16,5 pour cent sur trois ans. À partir du 1^{er} janvier 2003, la rémunération d'une charge de cours sera ajustée en fonction des paramètres des secteurs public et parapublic. Ces chargé-es de cours voient leur salaire passer de 4 996 \$ à près de 5 821 \$ en décembre 2002.

La convention des chargé-es de cours de Hull se terminait le 31 mai 1999. Le 1^{er} janvier 1999, la rémunération d'une charge de cours était de 4 875 \$ et passera à 5 821 \$ le 1^{er} janvier 2002, soit une augmentation salariale de 19,4 pour cent.

À l'UQAM, cette augmentation est modulée selon une échelle salariale qui tient compte de la diplomation et de l'expérience. Selon la position dans l'échelle salariale d'une ou d'un chargé de cours, la rémunération pour une charge de cours qui était 4 996 \$ le 31 décembre 1999, peut être majorée de 3 à 21 pour cent en 2001 et de 7 à 26 pour cent en 2002.

À l'Université de Montréal, le syndicat a obtenu un rattrapage de 12 pour cent. La combinaison de ce rattrapage et des paramètres des secteurs public et parapublic donne une augmentation de 21 pour cent de janvier 2000 à janvier 2003.

Un volet important de la campagne pour la reconnaissance portait sur la représentation politique aux différentes instances universitaires.

À l'UQAH, les chargé-es de cours pourront maintenant participer de plein droit aux comités de programmes. À l'UQAR, une repré-



sentation de plein droit aux conseils de module et une représentation supplémentaire à la Commission des études seront conditionnelles à l'accord du corps professoral. À l'UQAC, une deuxième personne chargée de cours est ajoutée aux conseils de module et aux comités d'unité d'enseignement.



Photo : Jean Albert

Outre une présence de plein droit à ces instances, les chargé-es de cours de Hull et de Rimouski qui participeront à toute instance recevront dorénavant une rémunération de 35 \$ de l'heure. À l'UQAC et l'UQAM, le taux horaire est majoré de 32 \$ à 35 \$ de l'heure. À l'UQAT, cette majoration passe de 30 \$ à 35 \$.

L'intégration des chargé-es de cours passe aussi par un fonds qui leur permet de réaliser des projets pédagogiques.

À l'UQAR, il n'y avait aucun fonds. À partir de maintenant, 50 000 \$ seront disponibles afin de favoriser la participation des chargé-es de cours aux activités pédagogiques d'un département.

Ailleurs dans le réseau, tous les fonds ont augmenté :

UQAH: 8 000 \$ à 50 000 \$ par année.
UQAT: 15 000 \$ à 30 000 \$ par année.
UQAC: 60 000 \$ à 140 000 \$ par année.
UQAM: 300 000 \$ à 525 000 \$ par année.

À l'UQAC, l'Université reconnaît que la réussite étudiante passe par la contribution des chargé-es de cours. À l'UQAM, les comités de liaison locaux sont invités à identifier des activités annuelles qui se révèlent déterminantes dans la réalisation de la mission d'un département.

Une autre demande commune concernait le perfectionnement. Des gains ont été réalisés : le nombre de

bourses de perfectionnement a augmenté presque partout.

UQAC : 26 à 27 charges de cours
UQAH : 18 à 22 charges de cours
UQAR : 20 à 21 charges de cours
UQAM : 72 à 74 charges de cours

À l'UQAM, un nouveau volet, soit le *perfectionnement court* permet à un chargé de cours de faire de la recherche. Deux charges sont accordées à ce volet.

À l'UQAH, l'UQAR et l'UQAT, dorénavant, les sessions d'été, où il y a peu de cours, seront exclues dans le calcul de fixation de la durée du lien d'emploi. Dans les faits, les chargé-es de cours obtiennent un prolongement de leur lien d'emploi.

À Chicoutimi, Montréal et en Abitibi, l'assurance-salaire passe de deux à trois sessions. À Hull et Rimouski, la couverture de l'assurance-salaire passe de une à trois sessions. De plus, à compter du 1^{er}

janvier 2001, les employeurs assumeront 50 pour cent des primes d'assurance-médicaments.

À l'UQAC, l'UQAH, l'UQAR et l'UQAT, une allocation de 50 \$ sera versée pour chaque charge de cours octroyée dans le but de couvrir les dépenses reliées au matériel utilisé dans un cours.

Un autre objet commun de revendication portait sur le soutien pédagogique. Dans la plupart des universités, un plus grand nombre de locaux seront maintenant disponibles pour les chargé-es de cours et ils seront munis d'ordinateurs et de boîtes vocales.

À l'UQAM, la convention collective se termine le 31 décembre 2002. À UQAH et à l'UQAR, les conventions collectives expirent le 31 mai 2003, celle de l'UQAT et de l'UQAC se termine en décembre 2003. La courte durée des conventions collectives, combinée aux échéances de celles de l'Université Laval et de l'Université de Montréal, permettent d'anticiper l'intensification du rapport de force des chargé-es de cours dans les universités lors de la prochaine ronde de négociation.

Cette ronde négociation marque une importante avancée historique pour l'ensemble des chargé-es de cours, mais il reste encore beaucoup à faire pour en finir avec l'injustice institutionnalisée dont ils sont l'objet.



Photo : Jean Albert

Un forum qui répondait à un besoin pressant

La formation technique dispensée par les cégeps depuis leur création il y a 35 ans faisait objet d'un forum auquel ont participé plus de 600 personnes du milieu collégial au début de l'année. L'événement s'est avéré un franc succès. Nous avons rencontré Jean Trudelle, enseignant au cégep Ahuntsic, organisateur de l'événement et conférencier à l'ouverture du Forum.



Photo: Alain Chagnon

France Désaulniers

Q. : Jean, d'où vient l'idée de l'organisation d'un tel Forum ?

R. : En fait, ce sont surtout les inquiétudes des enseignantes et enseignants, qui se questionnaient au sujet du développement des programmes techniques, qui m'ont amené à penser à un tel Forum. On ne pouvait pas compter sur le ministère pour porter ces questions; les fédérations syndicales, de leur côté, ont souvent été à l'avant-garde des réflexions politiques de cette nature, mais peut-être un peu moins ces dernières années. Par ailleurs, même quand les fédérations syndicales réfléchissent et développent des positions, elles ont parfois un peu de difficulté à être crédibles, parce que les propositions qu'elles défendent sont reçues avec suspicion. Une partie de la population, les médias et le gouvernement ont souvent taxé nos conclusions de « corporatistes ». C'est pour cela que j'ai eu l'idée d'associer à cet événement, outre les trois fédérations syndicales, la Fédération des cégeps : je me

suis dit qu'il y avait probablement suffisamment de points de convergence pour que nous agissions tous ensemble et que les messages se rendent au ministère.

En 1995, les États généraux sur l'éducation ont à peine effleuré la question de la formation professionnelle et technique. À mon avis, on n'a pas assez dit combien les États généraux ont été marqués par le contexte de la lutte au déficit. Il était implicite qu'il ne fallait pas dépenser plus en éducation, qu'il fallait que ça se fasse à coût zéro. Le genre de raisonnement qu'on a tenu à ce moment, c'était « on ne dépense pas beaucoup plus ni moins qu'en Ontario ou aux États-Unis, donc c'est correct ». Ceci sans égard au fait que si les défis sont nouveaux, peut-être que dans le fond, tout le monde devrait investir davantage ! Il faut ajouter que des questions subsidiaires ont, à l'époque, pris beaucoup d'espace, comme la déconfessionnalisation du système, et le débat école privée/école publique. Je ne veux pas dire que ce sont

là des questions inintéressantes, mais ce ne sont pas, à mon avis, des questions centrales, quand on regarde les grands défis auxquels est confronté un système d'éducation moderne.

Finalement, il faut rappeler qu'on avait déjà fait, en 1993, une réflexion collective sur les cégeps. Les débats avaient eu lieu de façon un peu biaisés, parce que le réseau se sentait menacé. C'était l'existence même des cégeps qui était remise en cause. Les cégeps se sont défendus, alors au lieu de parler de perspectives, au lieu de penser développement, on a adopté une attitude défensive.

Q. : Il est vrai que l'on questionne l'existence des cégeps régulièrement...

R. : Oui. C'est un peu ridicule et ce, pour plusieurs raisons. Par exemple, on questionne souvent l'existence des cégeps, parce que soi-disant les taux de réussite ne sont pas assez élevés. C'est vrai qu'ils sont bas. Sauf qu'on ne dit pas que ces taux de réussite sont tout à fait comparables à ceux d'autres institutions d'enseignement tertiaires à travers le monde. Et puis, les taux de réussite ne sont pas élevés au niveau secondaire et on ne remet pas en cause son existence pour autant ! Il est clair que les difficultés de réussite, ce n'est pas une question de système, mais cette idée-là chemine lentement. Il faut comprendre que la société a de grandes attentes vis-à-vis l'école; les gens ne sont pas satisfaits, tout le monde voudrait que ça aille mieux. On cherche le problème, la tentation est forte de rejeter la faute sur les profs, l'architecture du système, d'autres vont parler des institutions, des programmes, de la

pédagogie. Tout cela est accessoire pour moi. Quand on regarde les choses sous l'angle systémique, on constate que l'organisation particulière que nous avons donnée au parcours éducatif, avec les cégeps, c'est un système qui fonctionne très bien. Au préuniversitaire, par exemple, on a un système très intelligent, qui impose dans les faits une étape de préspecialisation qui dote les étudiantes et les étudiants de solides fondements dans un champ de connaissances, les sciences, les sciences humaines, arts et lettres, et ce avant la spécialisation. Les gens qui sortent de nos BAC de trois ans sont très bien considérés ailleurs. En 1991, j'ai coordonné une étude comparative sur la formation scientifique; on a examiné le système de formation en Allemagne, en France, en Italie, en Belgique, aux États-Unis, et on a montré assez clairement que le système québécois comportait des avantages marqués.

Q. : Il était important que le Forum soit organisé conjointement ?

R. : L'idée de s'associer à la fédération des cégeps avait pour but d'assurer un rayonnement de nos débats. Il n'y a pas de leadership dans le développement de la formation technique. Les dg, les profs, la fédé des cégeps, les fédérations syndicales, tout le monde est d'accord là-dessus. C'est un peu la même chose dans les autres domaines de l'éducation, au Québec: la nomination de Sylvain Simard au ministère de l'Éducation, c'est un autre exemple. Depuis une quinzaine d'années, l'éducation est un poste budgétaire comme un autre: on gère. Les orientations se tissent un peu au gré des lobbys, des visions particulières de gens qui arrivent au ministère sans avoir une idée des enjeux. C'est un peu de l'improvisation, on a l'impression que ça se développe au petit bonheur, qu'il n'y a pas de lignes directrices et ça se reflète dans divers domaines. Par exemple, en matière de développement des programmes, le milieu

s'interroge, se questionne, mais on ne sent pas que ces préoccupations trouvent écho au ministère. Un autre exemple majeur, c'est l'attitude face aux taux de réussite. J'ai repris dans ma conférence cet élément: au-delà des discours, dans la vraie vie, on ne peut à la fois poursuivre l'accessibilité, avoir des pro-

admis terminent leur programme en bonne proportion. On aura des taux de réussite élevés, mais on aura refusé l'accès à plusieurs. Mais au Québec, il n'y a pas un ministre de l'Éducation qui évoquerait une baisse de l'accessibilité! Mais par ailleurs, la qualité de la formation repose sur des exigences élevées et



Photo : Alain Chagnon

grammes de qualité et obtenir des taux de réussite élevés. Dans les conditions actuelles de notre travail, et c'est bien dommage, on ne peut pas combiner tout cela, il faut sacrifier sur l'un ou l'autre aspect. Je pense que cette tension est présente dans tous les systèmes éducatifs. Mais au lieu d'admettre cette réalité, de chercher à cet égard des consensus sociaux transparents, on continue au ministère à faire semblant qu'on peut tout faire, que ce sont les collègues (ou les profs!) qui ne font pas ce qu'il faut. Pour obtenir de meilleurs résultats, significativement et sans sacrifier sur le reste, il faudrait investir massivement au secondaire, au collégial. Autrement, il faut choisir. Par exemple, si on sacrifie l'accessibilité en instaurant des tests d'entrée, on peut faire en sorte que ceux qui sont

actuellement, nos programmes techniques sont de très haute qualité. C'est là l'un des constats qui émane du Forum, et personne ne le remet en doute. Dans ces conditions, il est clair qu'il existe une crainte qu'on rogne sur cette qualité pour augmenter les taux de réussite.

Q. : Il y a aussi des inquiétudes face au financement du réseau.

R. : C'est dans le tableau, surtout pour les cégeps en régions. Le nouveau mode de financement fait partie de la liste des sujets qu'on a évoqués au forum. Mais il y en a eu plusieurs autres: les formations courtes, par exemple. Elles répondent à un besoin, mais il serait temps de mettre de l'ordre dans la situation actuelle. Qu'il s'agisse des AFP au secondaire, des AEC au col-

légal ou des certificats d'études universitaires, l'état réel des recouvrements n'est pas documenté. Je pense qu'il est essentiel que l'offre de ces formations soit balisée. D'autres questions, relatives aux devis de formation, ont aussi été abordées de front : l'importance de la formation générale, celle de la formation scientifique de base, par exemple, dans la formation technique. Le MEQ ne devrait pas faire l'économie de revenir sur ces questions, la révision des programmes étant à peu près complétée.

Q. : Syndicalement parlant, on fait quoi ?

R. : Pour moi, l'implication syndicale en éducation va au-delà de la stricte défense des conditions de travail. L'éducation, c'est trop important pour une société, ça doit faire partie des préoccupations syndicales. C'est la raison pour laquelle je considère que les comités éducation dans les conseils centraux de la CSN sont très importants.

On a la responsabilité de surveiller les dérives, de les combattre le cas échéant. Il faut interpellier le ministère, continuer à militer afin de conserver la diplomation nationale et faire en sorte d'éviter la course à la clientèle, parce que sinon on se dirige tout droit vers des cégeps à deux vitesses. Il y a un réel danger d'éclatement du réseau collégial, un système à peu près unique au monde et qui a fait ses preuves.

Par ailleurs, il faut s'assurer que la qualité de la formation soit égale partout, sur l'ensemble du territoire québécois. Que le réseau collégial demeure ce qu'il est : un réseau ! Et c'est maintenant qu'il faut agir, avant qu'il ne soit trop tard.

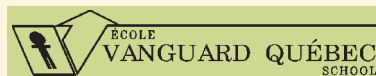
Les FNEEQUERIES

BIENVENUE à CéLINE twigg

Céline Twigg, enseignante au collège Saint-Sacrement de Terrebonne, a en effet été élue à la coordination du regroupement privé lors de leur plus récente réunion. Anne-Marie Poirier, qui assumait cette coordination depuis le mois de janvier 2000, est affectée temporairement aux travaux portant sur l'équité salariale au Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) de la CSN.

La centaine de salarié-es de L'école VANGUARD

ont conclu leurs négociations. Redressement salarial à 98 % du taux du



secteur public, des droits accrus pour les non-permanents, amélioration des sommes allouées au perfectionnement, améliorations au niveau des droits parentaux. Programme complet de congés autofinancés conventionné !



au séminaire de La très-sainte-trinité,

les 35 profs ont conclu une entente comportant des améliorations en ce qui concerne les droits parentaux, non-permanents, congés autofinancés, perfectionnement (sommés et modalités, comité de perfectionnement), définition des tâches professionnelles mieux cernée.

quant au collège Lasalle, les 172 profs bénéficieront de l'entente de principe intervenue après plus de 50 rencontres de négociation. Des avancées importantes sont à souligner du côté de la sécurité d'emploi et de la charge de travail et les ajustements salariaux frôlent les 16 pour cent sur trois ans.

HARCÈLEMENT MORAL, PSYCHOLOGIQUE ET CIE

Depuis plusieurs années maintenant, il s'agit d'un problème de plus en plus dénoncé et pour lequel nos syndicats demandent d'être mieux informés, mais surtout mieux outillés afin de pouvoir intervenir efficacement. La CSN a déjà publié une démarche de prévention, Agir avant la tempête, qui a été envoyée à tous les syndicats et qui est aussi disponible via le service de distribution. De notre côté, les comités femmes et santé-sécurité travaillent conjointement à l'élaboration d'une guide FNEEQ à ce propos. Nous aborderons la problématique sous l'angle du travail des enseignantes et des enseignants. Nous parlerons, par exemple, de nos relations avec les élèves et leurs parents, le cas échéant, mais aussi des rapports entre collègues dans les départements ou entre chargés de cours et professeurs. Nous tenterons aussi d'apporter des pistes de solutions pour prévenir ces phénomènes de harcèlement et de violence au travail tout en donnant des outils aux syndicats pour intervenir lorsque nécessaire. Déjà plusieurs syndicats ont commencé leur réflexion et nous croyons qu'il s'agit là d'une problématique importante pour nous. Si tout va bien, nous devrions être en mesure de présenter le fruit de notre travail lors de la réunion du Conseil fédéral de décembre 2002. D'ici là on ne lâche pas !





**PROGRAMME
D'ASSURANCE
PRIVILÈGE**

COMME VOUS, NOTRE FORCE C'EST D'ÊTRE MEMBRE D'UN GROUPE

Nous partageons une même nature, celle de mettre en commun nos forces. De là est né un lien privilégié avec votre regroupement. Une union qui nous permet de vous faire une offre exclusive et très avantageuse !

Mentionnez que vous êtes membre de la FNEEQ
et profitez de 5 % d'économie
sur votre assurance automobile et de
10 % d'économie sur votre assurance habitation.

Demandez-nous une soumission, sans obligation de votre part,
et courez la chance de gagner
l'un des 2 prix mensuels de 1200 \$ d'essence.

**Composez le : (514) 906-2208
1 800 322-9226**

Règlements du concours disponibles au
www.lacapitale.com

CABINET EN ASSURANCE DE DOMMAGES


La Capitale
assurances générales inc.

SÛR ET DIRECT

Le seul assureur à vous offrir
la sérénité du programme CAP

CAP
Capitale Assistance
PRIORITAIRE 