

FNEEQ



CSN

INFO·NÉGO

Publié par la Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec

Vol. 2 No 8
Avril 1983

NÉGO-CEGEP

UN TOURNANT DANS LA NÉGOCIATION

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 3
CHAPITRE 1: La tâche	p. 4
• Nombre d'enseignantes et d'enseignants	p. 4
• Répartition des enseignantes et enseignants entre les collègues et les disciplines	p. 5
• Garanties individuelles	p. 6
• Autres aspects	p. 6
CHAPITRE 2: L'éducation des adultes	p. 7
CHAPITRE 3: La sécurité d'emploi	p. 8
CHAPITRE 4: Les autres dossiers	p. 11
CONCLUSION	p. 12

INTRODUCTION

Le 26 janvier, les enseignantes et les enseignants de CEGEP se mettaient en grève afin de trouver satisfaction dans leurs revendications. Le 9 février, le gouvernement présentait un réaménagement du décret dans lequel il y avait: un étalement de l'augmentation de la tâche, une amélioration de la protection salariale des MED pour la deuxième année du décret, la garantie d'un plein salaire pour une enseignante ou un enseignant (mis en disponibilité ou temps partiel) dont la charge individuelle serait de 80 sur 88, la garantie pour un MED d'être considéré comme un professeur à temps complet relativement à son expérience.

Ce réaménagement était rejeté massivement par les assemblées. Le 16 février, le gouvernement, pour mettre fin à la négociation, faisait adopter la loi 111. En dépit du caractère répressif de la loi, les enseignantes et les enseignants décidaient de rester en grève. Toutefois, l'atelier

sectoriel du 19 février recommandait aux assemblées de suspendre la grève jusqu'au 14 mars et d'élargir les appuis contre la loi 111. Face à notre solidarité et face à une opinion publique nettement défavorable à l'attitude du gouvernement, l'Assemblée nationale proposait une Commission parlementaire de l'Éducation. C'est à l'issue de la Commission parlementaire que le gouvernement a été forcé de proposer une Commission de conciliation pour l'élémentaire et le secondaire et une autre pour le collégial.

Le présent document vise à présenter les recommandations du rapport de conciliation en vue d'évaluer la distance qui le sépare de notre convention, même si certains éléments constituent une nette amélioration par rapport au décret. Il nous revient de décider des moyens d'action à entreprendre pour obtenir davantage.



PHOTO: PIERRE GAUVIN EVRARD

TÂCHE

● Nombre d'enseignantes et d'enseignants

C'est le point le plus dur. La partie patronale tient à une réduction du coût de l'enseignement, nous tenons aux acquis des dix dernières années de négociation à ce chapitre. Le décret, par sa norme 1/15 + 150, réduit le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis de près de 15%. Le cadre de règlement du 9 février modifiait cette norme pour les deux premières années (1/14 pour 1983-1984 et 1/14,5 pour 1984-1985), mais le résultat final, au terme de la troisième année d'application du décret, restait le même.

L'hypothèse du rapport de conciliation propose une norme de 1/13,72 pour la première année et 1/14,2 pour les deux autres. Du côté syndical, nous avons avancé l'idée d'une augmentation de tâche par l'absorption de l'augmentation de la clientèle. Sans vouloir le prévoir officiellement, le MEQ considère qu'une augmentation de clientèle de près de 3% par année est possible pour les trois prochaines années. Cette hypothèse n'a pas été précisée davantage, étant donné la fin de non-recevoir qu'elle a reçue du côté patronal.

Tableau I

	Statu quo	Décret	10 février			Conciliation		
			1983-84	1984-85	1985-86	1983-84	1984-85	1985-86
Norme globale	12,6	1/15+150	14	14,5	1/15+150 (14,75)	13,72	14,2	14,2
Réduction d'effectifs	—	1560	1075	1420	1560	880	1210	1210
% de la réduction	—	14,7%	10,2%	13,25%	14,7%	8,3%	11,4%	11,4%

Ce tableau est établi pour une clientèle constante d'environ 133 000 étudiantes et étudiants pour laquelle sont requis 10 580 enseignantes et enseignants. Il ne tient pas compte des 150 enseignantes et enseignants alloués pour des fonctions diverses (recherche, formation professionnelle, centres spécialisés, recyclage). Il est à noter que les normes indiquées ne correspondent pas à celle que nous connaissons dans la convention 1979-1982 parce qu'elles incluent tous les enseignements de même que la coordination des départements et des stages.



PHOTO: PIERRE GAUVIN EVRARD

● Répartition des enseignantes et enseignants entre les Collèges et les disciplines

C'est aussi un point dur, tant du côté patronal que syndical. Depuis 1976, conformément aux recommandations du Rapport CETEC paru en juin 1975, cette répartition se fait à l'aide d'un mécanisme négocié entre les parties et inscrit dans la convention collective. La partie patronale invoque la rigidité de cette façon de faire qui lui interdit, pendant les trois années de la convention, de modifier ce mécanisme sans l'accord de la partie syndicale. Du côté syndical, ce mécanisme assure une protection contre l'arbitraire patronal et le favoritisme qui pourrait s'établir à l'égard de certains Collèges, programmes ou disciplines. Le décret indique la détermination d'une norme pour chaque Collège et la possibilité de négocier localement la répartition entre les disciplines des enseignantes et des enseignants alloués par cette norme. Aucune garantie minimale n'est cependant inscrite en rapport avec cette répartition locale. Le cadre du 9 février n'apportait aucune modification sur ce point. Le rapport de conciliation propose un comité consultatif sur la détermination des normes de chaque Collège et garantit le caractère public du mode de calcul des normes institutionnelles en obligeant la partie patronale à le communiquer à la FNEEQ.

D'autre part, la partie patronale a déjà fait connaître le mécanisme qu'elle entend utiliser pour déterminer la norme de chaque Collège. Les modifications qu'elle apporte annoncent des réductions d'effectifs inégales selon les Collèges. Un document patronal prévoit que 14 d'entre eux verront leurs effectifs diminuer de 0 à 2% de plus que les réductions inscrites au Tableau I, trois de plus de 4% alors que les réductions seront moindres dans les 31 autres Collèges. Les trois Collèges les plus défavorisés (Rosemont: 6,6%; Dawson: 4,6%; Saint-Lambert: 5,6%) sont ceux qui bénéficient de la garantie de norme 1/15 que la partie patronale entend éliminer. D'autre part, en modifiant les paramètres, elle modifie aussi l'équilibre de la répartition entre les disciplines tel que nous le connaissons maintenant. Un calcul de base effectué à l'aide d'un C fixé à 39 montre des diminutions variant entre 10 et 20% selon les disciplines (Tableau II).

Tableau II

Variation en % de la diminution de l'allocation à chaque discipline selon la formule modifiée de la partie patronale pour la répartition des enseignantes et enseignants entre les collèges en 83-84.

N.B. Vous pouvez situer votre discipline selon le type de pondération et le Nej qui la caractérisent; les Nej n'ont pas été modifiés sauf pour musique 550 (Nej 20) et les stages de techniques infirmières (Nej 6)

Pondération	Nej	Nombre de groupes				
		1	2	3	4	5
3	30	12.4	11.7	11.4	17.2	11.25
5	30	12.8	11.4	11.9	11.3	11
5	25	13.8	12.3	22.1	12.25	11.87
4	20	14.2	13.3	12.88	22.31	13.06
6	20	14.9	13	13.8	12.97	19.55
4	15	15.24	14.42	14.07	13.87	14.23
6	15	9	13.6	22.5	14.1	13.7

Remarque: pour les stages de techniques infirmières, un calcul basé sur les inscriptions-cours de 81-82 dans chaque collège FNEEQ révèle une diminution moyenne de 13%.

● Garanties individuelles

Le décret, et cela n'a aucunement été changé par la suite, modifie les paramètres du calcul de la charge individuelle et ce, de la façon suivante: la valeur rattachée à la préparation est diminuée de 10%, celle de la prestation (adaptation incluse) de 20% alors que celle de l'encadrement est maintenue. Cela a pour effet d'augmenter de près de 13% la valeur de la charge individuelle maximale actuelle. Dans la mesure où une charge départementale moyenne se situe présentement plus près de la charge moyenne réseau (39 ou 40) que la charge maximale, cela signifie une marge d'augmentation possible de 25%. Si cette charge moyenne est inférieure à 39, cela augmente d'autant la marge d'augmentation possible. La seule garantie nouvelle qu'apporte le rapport de conciliation

est la suivante: un dépassement de la charge maximale pourra être refusé à la deuxième session.

Par ailleurs, le calcul du traitement des temps partiel et des MED qui n'ont pas 100% du salaire a évolué depuis décembre. Dans le décret, ils devaient accomplir la charge maximale pour obtenir un plein salaire et c'est sur cette base que leur rémunération était calculée. Dans le cadre de règlement du 9 février, ils reçoivent un plein salaire à partir d'une CI annuelle de 80, mais la rémunération partielle était toujours calculée sur la base de la charge maximale, soit 88. Le rapport de conciliation ramène ce calcul sur une base de 80.



PHOTO: PIERRE GAUVIN EVRARD

● Autres aspects

L'ouverture du cadre-horaire décrétée en décembre n'est pas modifiée.

Le surplus de masse salariale qui, dans le décret était retourné à Québec pour augmenter, l'année

suivante, le nombre d'enseignantes et d'enseignants affectés à la recherche ou autres fonctions diverses, est affecté à la protection salariale des MED par le rapport de conciliation.

ÉDUCATION DES ADULTES

Nous revendiquons l'intégration de l'Éducation des Adultes depuis le début de la création des CEGEP. Ce dossier n'a guère avancé: depuis 1976, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet à l'éducation des adultes a été gelé et a même diminué. Les rares percées que nous pensions avoir inscrites dans les conventions se sont souvent soldées par des échecs au niveau de l'application des conventions: complétion pour les temps partiels, complétion pour l'annulation de la mise en disponibilité dans la convention de 1976, lettre d'entente numéro 5 en 1979 (les "113"). De plus, l'application des diverses clauses de ce type a souvent donné lieu à des griefs sur le calcul des charges à l'éducation des adultes que la partie patronale s'obstinait à évaluer comme charges de cours même lorsqu'elles étaient accomplies par des enseignantes et enseignants à temps complet. Le décret confirmait cette approche et le cadre de règlement du 9 février n'y changeait rien.

Le rapport de conciliation propose la création de 200 charges à temps complet à l'éducation des adultes. La distribution de ces charges serait faite

par le comité consultatif sur la tâche et elles seraient attribuées selon l'ordre de priorité suivant:

1. MED du Collège dans sa discipline
2. Non-permanent à temps complet.

Il est de plus ajouté que "les MED du Collège jouissent d'une priorité absolue à l'éducation des adultes avec possibilité de substitution" (c'est-à-dire que ces cours pourront faire partie de la répartition globale à l'intérieur des départements). Le rapport de conciliation précise que ces charges sont calculées sur la base de la CI (charge individuelle selon les paramètres du décret).

D'autre part, dans une annexe qui peut faire l'objet d'un règlement séparé, le rapport de conciliation propose une hypothèse pour régler le litige concernant la lettre d'entente numéro 5. L'application de cette hypothèse permettrait aux enseignantes et enseignants de choisir entre un poste avec reconnaissance rétroactive des droits dont ils ont été privés ou une compensation monétaire.



LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

La convention 1979-1982 garantissait la pleine sécurité d'emploi, accordait des priorités d'emploi aux non-permanents à temps complet et reconnaissait des statuts particuliers aux enseignantes et aux enseignants réputés à temps complet. Le décret remet en cause la sécurité d'emploi, vise à éliminer l'acquisition de la permanence et prive de droits les enseignantes et les enseignants non permanents. Quant au rapport de conciliation, c'est au chapitre de la sécurité d'emploi qu'il est le plus généreux.

En effet, dans le rapport de conciliation, la protection salariale des MED est nettement améliorée. Au lieu de consentir 80% de son salaire la première année et 50% les années subséquentes à l'enseignante ou à l'enseignant mis en disponibilité, le rapport de conciliation propose de lui reconnaître 100% du salaire en 1983-1984 et 80% les années subséquentes. De plus, le rapport prévoit des dispositions en vue d'offrir une protection salariale additionnelle aux enseignantes et aux enseignants mis en disponibilité. D'abord, le rapport fixe des seuils pour le nombre de MED des années à venir: 872 la deuxième année du décret, 894 la troisième année. Si le seuil n'est pas atteint, la différence entre le nombre atteint et le seuil fixé est versée dans la masse salariale destinée aux MED. De plus, le rapport propose deux mesures pour permettre l'obtention du plein salaire: le résidu de masse salariale de chaque Collège et la banque de congés de maladie monnayables. L'argent récupéré à même les résidus de masse salariale de chaque Collège et à même les trois congés de maladie monnayables que reconnaît le décret contribuera à augmenter le salaire des MED (de 80% jusqu'à 100%). Soulignons l'inconvénient que représente le recours à ces deux mesures. D'une part, c'est l'ensemble des enseignantes et des enseignants qui finance la protection salariale additionnelle des MED et d'autre part, la prévision sur l'engagement que représentait le résidu de masse salariale prévue à la convention 1979-1982 n'existe plus.

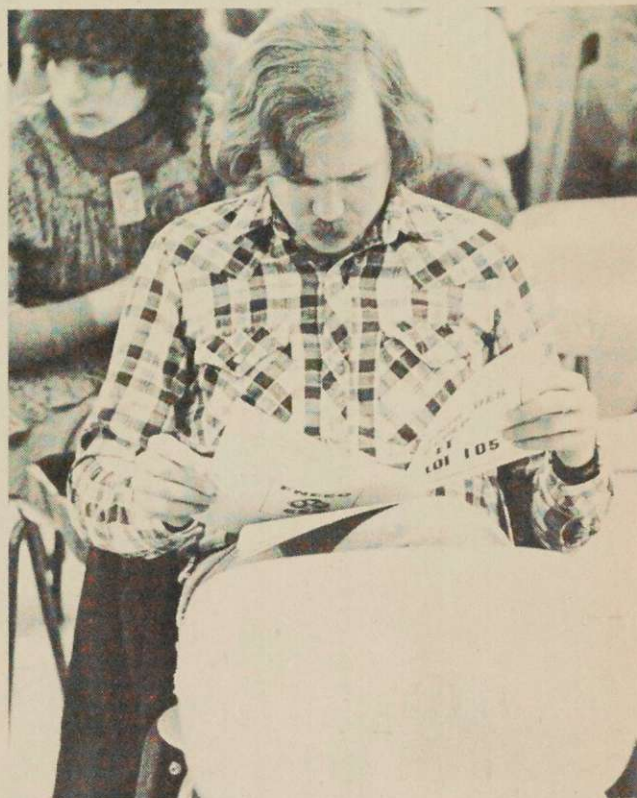


Tableau III – Salaire du MED

	1ère année	2e année	3e année
Convention	100%	100%	100%
Décret	80%	50%	50%
Réaménagement	80%	80%	50%
Conciliation	100%	80% et plus	80% et plus

Le rapport de conciliation propose certaines mesures relatives au travail des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité. Il leur accorde d'abord une priorité sur les deux cents charges créées à l'Éducation des Adultes de même qu'une priorité sur tous les cours dispensés par l'Éducation aux Adultes, de façon à garantir la complétion automatique. Le rapport de conciliation suggère aussi de réintroduire le rôle du département dans les tâches confiées aux MED autres que l'enseignement et définit le critère des heures de disponibilité pour comptabiliser le travail de recherche effectué par les MED. Ainsi, une enseignante ou un enseignant qui aurait la moitié d'une pleine charge/session à l'enseignement se verrait confier de la recherche pour la moitié de ses heures de disponibilité, soit seize heures et un quart. De plus, le rapport de conciliation propose d'éliminer du décret l'obligation pour un MED d'accepter une charge d'une session dans un Collège de la même zone.

Enfin, le rapport suggère la mise sur pied d'un comité national sur les mesures de résorption prévues au décret. Ces mesures, tels le congé sabbatique et la pré-retraite, visent à réduire le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité. Toutefois, les modalités d'application de ces mesures sont, dans le décret, laissées à l'arbitraire des Collèges.

Si, par les mesures suggérées, le conciliateur corrige la situation faite aux MED par rapport au décret, il reste néanmoins loin des dispositions que prévoyait la convention 1979-1982. Rappelons que la convention garantissait le plein salaire des MED, leur reconnaissait une année de sursis de façon à éviter d'inutiles déplacements, ne leur créait l'obligation de se déplacer qu'à une seconde année de mise en disponibilité et ce, sur un poste, non sur une charge. En ce sens, le rapport de conciliation ne répond guère à nos objectifs.

Le rapport de conciliation propose certaines améliorations au décret relativement aux enseignantes et aux enseignants non permanents. D'abord, le rapport réintroduit une disposition de la convention 1979-1982 sur le calcul d'une charge à temps partiel, comptée sur 80 unités de charge au lieu de 88 comme le veut le décret. De plus, le rapport propose la reconnaissance d'un statut particulier à l'enseignante ou à l'enseignant qui occupe une pleine charge session, de façon à ce qu'il ou elle reçoive la moitié d'un salaire annuel.

Toutefois, le rapport de conciliation ignore les représentations faites par la partie syndicale quant

à la reconnaissance d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet. Dans la convention 1979-1982, à la clause 8-4.11, le statut de temps complet est reconnu à celui ou à celle qui exerce une charge égale ou supérieure à ,75 d'une charge à temps complet.

Le rapport propose d'accorder au premier avril 1983 la permanence à toutes les enseignantes et à tous les enseignants qui occupent un poste. Toutefois, le rapport ne reconnaît pas le droit à la permanence pour ceux et celles qui occupent une charge à temps complet alors que la convention 1979-1982 garantissait la permanence à ceux et à celles qui occupaient une charge à temps complet depuis trois ans.

Tout au plus, le rapport reconnaît à l'enseignante ou à l'enseignant qui a occupé une charge à temps complet depuis trois ans le droit à la permanence à celui ou à celle qui obtiendrait un poste au début de sa quatrième année. Quant à celui ou à celle qui occuperait une charge à temps complet à l'Éducation des Adultes, il ou elle se verrait reconnaître le droit à la permanence au début de la cinquième année s'il ou elle obtenait un poste à cette date. Dans tous les cas, le principe même de la permanence liée à l'occupation d'une charge est nié.

Le rapport suggère aussi certaines modifications à l'ordre des priorités d'emploi prévues au décret. Alors que la convention 1979-1982 accordait la deuxième priorité à l'enseignante ou à l'enseignant non permanent à temps complet qui avait occupé un poste l'année précédente, le décret le place à la neuvième priorité. Le rapport propose de lui accorder la quatrième priorité. Quant à celui ou à celle qui a occupé une charge à temps complet, le rapport suggère de lui accorder



la neuvième priorité, conformément au décret. Par ailleurs, le rapport suggère de réintroduire dans l'ordre de priorités les priorités 15 et 16 de la clause 5-4.19 a) de la convention 1979-1982 pour les enseignantes et les enseignants non permanents provenant d'un autre Collège. Enfin, le rapport de conciliation prévoit une deuxième priorité pour les charges créées à l'Éducation des Adultes. Toutefois, le rapport de conciliation n'élimine pas la huitième priorité du décret prévue pour les enseignantes et les enseignants mis en disponibilité au réseau secondaire. Il propose tout au plus un comité provincial regroupant toutes les parties pour étudier les modalités de transfert de droits des MED et la suspension de l'application de la clause intrasectorielle pour la durée du mandat de ce comité, soit pendant trois mois.

La convention 1979-1982 reconnaissait des modalités pour déterminer le nombre de postes dans une discipline. Sur cette question, le décret est muet. Quant au rapport de conciliation, il reconnaît qu'un poste est déterminé dès que l'allocation dans une discipline atteint 0,9 et ce, en tout temps, de façon à annuler une mise en disponibilité, à procéder à un engagement ou à envoyer le poste au Bureau de placement. La con-

vention prévoyait qu'à partir du premier lundi d'août, une allocation à 0,75 était suffisante pour constituer un poste. De plus, le rapport de conciliation suggère de réintroduire la disposition de la convention collective qui permettait le regroupement de l'allocation de plus d'une discipline pour constituer un poste, de façon à éliminer ou à annuler une mise en disponibilité.

En fait, le rapport de conciliation est loin de donner aux enseignantes et aux enseignants les droits que leur reconnaissait la convention 1979-1982. Que l'on songe par exemple au droit à la permanence nié pour celles et ceux qui occupent une charge. Que l'on songe aux priorités d'emploi qui font en sorte que, compte tenu de l'augmentation du nombre de MED, l'on évince du réseau une bonne partie des enseignantes et des enseignants non permanents. Enfin, la disparition du statut particulier pour reconnaître une enseignante ou un enseignant à temps complet à la clause 8-4.11 aura pour effet de priver de la permanence les gens qui y auraient eu droit selon la convention. Quant à ces aspects fondamentaux, le rapport de conciliation opte bien davantage pour l'orientation générale du décret que pour celle de la convention collective 1979-1982.

Tableau IV — Les priorités d'emploi

Convention	Décret	Conciliation
Sur un poste	Sur un poste	Sur un poste
1- MED du Collège dans sa discipline	1- MED du Collège dans sa discipline	1- MED du Collège dans sa discipline
2- Non-permanent du Collège mis à pied dans sa discipline	2- MED d'un autre Collège de la zone dans sa discipline	2- MED d'un autre Collège de la zone dans sa discipline
3- MED du Collège dans une autre discipline	3- MED d'un autre Collège dans sa discipline	3- MED d'un autre Collège dans sa discipline
4- MED d'un autre Collège dans sa discipline	4- Dans le cas d'implantations d'options , le non-permanent de l'année précédente	4- Non-permanent du Collège qui était sur un poste dans sa discipline
5- MED d'un autre Collège dans autre discipline	5- MED du Collège dans une autre discipline	5- MED du Collège dans une autre discipline
6- Non-permanent du Collège ayant été mis à pied automatiquement dans sa discipline	6- MED d'un autre Collège de la zone dans une autre discipline	6- MED d'un autre Collège de la zone dans une autre discipline
7- Non-permanent du Collège mis à pied dans une autre discipline	7- MED d'un autre Collège dans une autre discipline	7- MED d'un autre Collège dans une autre discipline
8- Non-permanent du Collège ayant été mis à pied automatiquement dans une autre discipline	8- Le professeur venant du niveau secondaire	8- Le professeur venant du niveau secondaire
	9- Le non-permanent du Collège dans sa discipline	9- Non-permanent du Collège qui était sur une charge dans sa discipline
	10- Le non-permanent du Collège dans une autre discipline	10- Non-permanent du Collège dans une autre discipline
		Priorités prévues pour les non-permanents d'un autre Collège

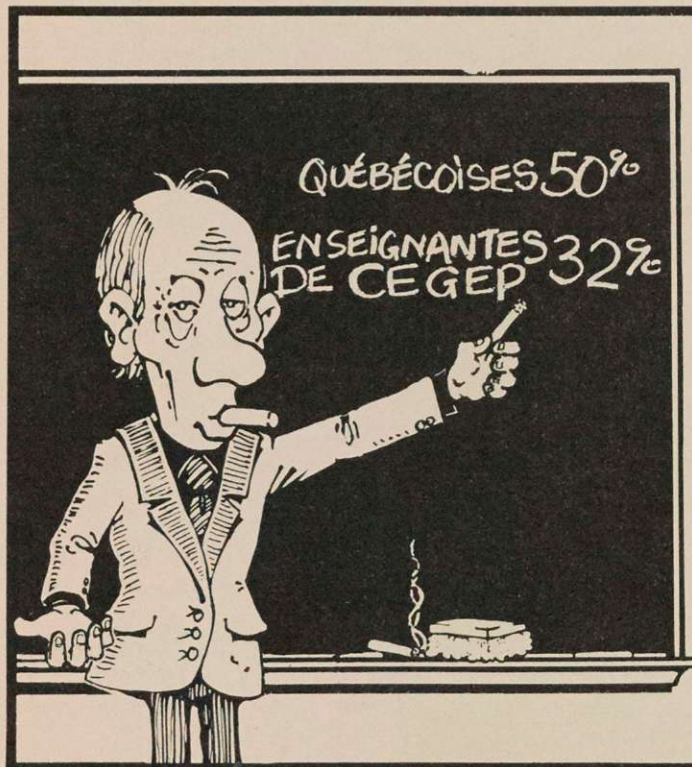
AUTRES DOSSIERS

Les conciliateurs avaient pour mandat de trancher le litige entre les parties au sujet des quatre grands dossiers de négociation: Tâche, Éducation des Adultes, Sécurité d'emploi et département. Quant au département, le conciliateur, au lieu de donner un point de vue original sur cette question, reprend les termes mêmes d'une entente partielle intervenue lors d'une phase de négociation directe, entente qui a été rejetée à l'atelier sectoriel du 12 mars dernier. Dans le cadre de l'entente soumise à l'atelier sectoriel, la proposition concernait le département, l'accès à l'égalité, les libérations syndicales, l'affichage et la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel.

Quant au département, le conciliateur propose de modifier la clause relative au rôle du coordonnateur. Au lieu de lui demander de répondre au Collège de certaines activités qu'il doit effectuer, le texte suggéré lui fait l'obligation de rendre compte au Collège des activités départementales qui sont sous sa responsabilité. De plus, son mandat serait d'un an renouvelable, au lieu des trois ans possibles prévus au décret. Cette proposition nous laisse loin du statu quo sur le département

en attribuant au coordonnateur une responsabilité que détenait l'assemblée dans la convention 1979-1982.

Par ailleurs, la proposition patronale reprise par le conciliateur prévoit de remplacer le texte du décret relatif à un programme d'accès à l'égalité, programme pouvant être décidé dans chacun des CRT, par la formation d'un comité provincial dont le mandat serait de définir les mesures sectorielles à appliquer dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité. Rappelons que les revendications de la condition féminine sont loin d'être satisfaites par cette disposition. D'abord, les dossiers prioritaires pour les femmes sont la tâche et la sécurité d'emploi. Si la tâche n'était pas augmentée, la sécurité d'emploi des femmes serait moins menacée et elles pourraient acquérir la permanence. De plus, le conciliateur, compte tenu de son mandat, n'a donné aucune réponse sur les autres sujets qui concernent plus particulièrement les femmes. En effet, nous avons demandé l'introduction d'une définition du harcèlement sexuel et la possibilité de le retenir comme motif de discrimination à l'égard des femmes. De plus, compte tenu des intentions gouvernementales




POUR LES QUÉBÉCOISES : ÉGALITÉ ET INDÉPENDANCE

Dans les cégeps, il n'y a que 32% de femmes qui enseignent. Nous demandons que les enseignantes soient plus nombreuses dans les cégeps. Il est important que les étudiantes et les étudiants soient en contact avec des femmes.

Par son décret, le gouvernement écarte davantage les femmes de l'enseignement collégial. Beaucoup d'entre elles, se retrouveront en chômage. Dernières arrivées, premières parties.

ÉGALITÉ ET INDÉPENDANCE POUR LES QUÉBÉCOISES, ce n'est qu'un slogan.

ÉGALITÉ ET INDÉPENDANCE POUR LES ENSEIGNANTES, ce n'est toujours pas la réalité dans les cégeps. Les enseignantes de cégep exigent des changements.

 FNEEQ
FÉDÉRATION
NATIONALE
DES ENSEIGNANTS
ET DES ENSEIGNANTES
DU QUÉBEC

 FÉDÉRATION
DES ENSEIGNANTES
ET DES ENSEIGNANTS
DE CEGEP
(CEQ)

face au transfert de certains programmes du collégial au secondaire, nous avons demandé un moratoire, pour la durée du décret, sur le transfert de ces programmes.

Enfin, face au virage technologique annoncé par le gouvernement, il nous apparaît important de prévoir un article de convention sur les changements technologiques de façon à créer des conditions adéquates pour permettre la mise à jour des personnes impliquées.

La proposition patronale reprise par le conciliateur suggère de revenir au statu quo de la convention 1979-1982 quant aux libérations syndicales nécessaires au fonctionnement du syndicat. De plus, cette proposition offrait un mode de calcul pour le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel basé sur les 15 semaines de prestation de cours. Enfin, par cette proposition, la partie patronale limitait son obligation d'envoyer toute charge à pourvoir aux seuls enseignants et enseignantes non permanents de la discipline, ou à ceux et celles qui en font la demande, au lieu d'un envoi à toutes les enseignantes et à tous les enseignants.

Il est déplorable que, sur ces questions, le conciliateur ait opté pour une proposition globale qui avait déjà été rejetée par nos instances.



CONCLUSION

Le rapport de conciliation, résultat de notre mobilisation contre la loi 111, reste insatisfaisant par rapport à nos objectifs: l'augmentation de tâche reste élevée, les emplois ne sont pas tous protégés, la protection salariale des MED, bien que meilleure, n'est pas complète et les possibilités d'acquérir la permanence sont considérablement réduites. Le gouvernement ne tient guère compte du fait que, sur les salaires, nous avons fait plus que notre part. De plus, les modifications à l'enseignement collégial qui s'annoncent sont facilitées par le décret et le rapport de conciliation ne change rien à cela.

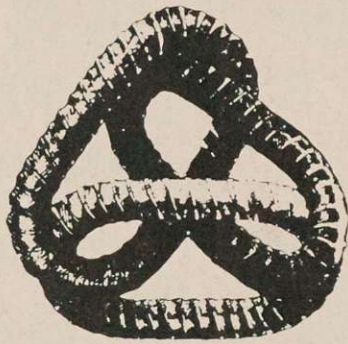
Avril constitue un moment stratégique pour conclure cette négociation. En effet, c'est au cours du prochain mois que seront déterminés les effectifs enseignants, leur répartition entre les Collèges et les disciplines, le tout couronné par les mises à pied plus ou moins nombreuses qui résulteront nécessairement de l'une ou l'autre des hypothèses avancées jusqu'ici. Si nous voulons une meilleure protection de leurs droits de même que de la qualité de nos conditions de travail, nous n'avons pas d'autre choix que de relancer l'action qui pourra nous permettre d'obtenir un règlement plus satisfaisant.

NOTES

NOTES

NOTES

FNEEQ



CSN