

nouveau pouvoir



Publié par la Fédération Nationale des Enseignants Québécois (CSN), 9e année, No 2, Janvier 1978

LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

- Le Rapport du Comité de la sécurité d'emploi des syndicats anglophones
- Un encart sur la sécurité d'emploi qui s'adresse à tous les professeurs permanents



PERSPECTIVES POUR 1978 et l'AVENIR

Le Conseil fédéral de juin 1977 a formé un Comité pour étudier la question de la sécurité d'emploi des enseignants anglophones. Conformément à leur mandat, les membres du Comité ont essayé d'établir les paramètres particuliers de sécurité d'emploi des enseignants anglophones.

Les divers rapports inclus aux présentes contiennent les résultats de ces efforts:

Vue d'ensemble;

- La sécurité d'emploi et l'enseignant permanent (sous la présente convention collective);
- Prévisions de la clientèle scolaire dans les années à venir et comment ces prévisions affectent la sécurité d'emploi;
- Positions de la FNEQ et de la CSN sur la question de la langue.

VUE D'ENSEMBLE

Il n'y a aucun doute qu'au cours des 10 ou 15 prochaines années le réseau Cégep devrait faire face à une réduction importante de la clientèle scolaire et au problème attendant de la sécurité d'emploi pour les enseignants. Ce problème résulte essentiellement d'une fluctuation démographique. Le nombre d'inscriptions dans les écoles élémentaires et secondaires subit un déclin important depuis 1971-72, et cette tendance continuera (v.g. tableaux 1 et 3, - Prévisions). Seule une augmentation graduelle du taux de passage des diplômés du secondaire au niveau collégial pourrait compenser un tel déclin. Cette augmentation pourrait provenir du relèvement de l'âge de scolarisation obligatoire ou de l'introduction de modifications à l'organisation scolaire facilitant l'accès aux études collégiales.

L'impact de la Loi 101 sur la situation sera tout simplement d'accélérer ce déclin dans le secteur anglophone et de le ralentir dans le secteur francophone. Toutefois, l'effet de la Loi 101 sur le réseau Cégep ne sera pleinement ressenti pour la première fois qu'à l'automne 1989. Pendant les 11 prochaines années, les Cégeps ressentiront l'impact des lois 63 (liberté de choix) et 22. Nous avons toutes les raisons de croire que pendant les 11 prochaines années, le problème de la sécurité d'emploi sera plus grave dans les Cégeps francophones que dans les Cégeps anglophones.

Une chose cependant est certaine, la sécurité d'emploi posera un problème pour chacun d'entre nous. La question à laquelle nous devons répondre maintenant est tout simplement celle-ci: quelle position devons-nous prendre en ce qui a trait à la sécurité d'emploi, étant donné que notre présente convention collective arrive à échéance en juin 1979?

La situation actuelle

Le présent système de sécurité (voir explications en annexe) est assez complet. Si le système actuel de sécurité d'emploi devait se maintenir dans les conventions collectives ultérieures, un professeur permanent **est assuré d'un emploi d'enseignant dans la langue d'enseignement qu'il/elle utilise présentement et ce, jusqu'à sa mort, sa pension ou sa démission. On ne peut obliger** un professeur à enseigner dans une autre langue ni à se recycler, mais il/elle **peut choisir** de ce faire.

A quoi peut-on s'attendre?

Tous se sont battus pour obtenir les droits dont nous jouissons présentement. Ces droits nous appartiennent. Personne ne veut une restriction de nos présents droits, ni un retour aux conditions du décret ou des conventions antérieures où n'était garantie qu'une vague priorité d'emploi.

Les prévisions démographiques laissent voir un problème certain dans l'emploi de tous les professeurs du réseau. On peut affirmer qu'à court terme, ce problème sera plus sérieux pour les francophones que pour les anglophones. La loi 101 consacre l'existence de deux réseaux d'éducation séparés: un francophone et un anglophone. Les Cegeps anglophones se sont développés normalement et se sont adaptés rapidement aux modifications aux structures scolaires et à la croissance démographique. Il se-

rait peu probable que le système anglophone permette la disparition de l'un de ses Cegeps.

Comment nous préparer pour l'avenir?

Comment devons-nous évaluer la protection qui nous est accordée par les clauses sur la sécurité d'emploi contenues dans la présente convention dans le cas d'une situation catastrophique? Les clauses actuelles seront-elles suffisantes— même dans onze ans? Quels aspects, dans l'ensemble, devrions-nous essayer d'améliorer en premier lieu?

Quelles initiatives positives pourrions-nous prendre dans d'autres chapitres de la convention collective pour essayer de contrer les problèmes éventuels de sécurité d'emploi? Par exemple:

- Intégration et expansion de l'éducation permanente;
- Une "Commission Pédagogique Nationale";
- Amélioration générale de la tâche;
- Un programme plus étendu de recyclage et de développement professionnel, incluant le choix possible d'un recyclage linguistique;
- Un système de congés sabbatiques;

Quelles pressions "hors convention" pouvons-nous faire?

— Développement de la recherche pédagogique et de programmes expérimentaux;

— Augmentation des effectifs et amélioration des programmes d'éducation spécialisée.

— Changements dans les critères d'admission, e.g. accepter plus d'étudiants marginaux.

Effectivement, le problème existe et il nous affecte tous. Toutefois, pour le moment et au cours des onze prochaines années, il ne devrait pas y avoir de problèmes pour les enseignants permanents, **si** les clauses de sécurité d'emploi contenues dans la convention collective demeurent telles quelles, compte tenu que les effets de la loi 101 ne se feront véritablement sentir que dans onze ans. De plus, nous devons nous rappeler qu'une nouvelle convention collective signifie habituellement amélioration et non détérioration des conditions de travail. Le seul vrai danger serait un déclin rapide et prononcé de la clientèle scolaire, qui entraîne la fermeture totale d'un ou de plusieurs Cegeps. Nous avons tous intérêt à maintenir les droits que nous avons déjà gagnés. Nous ne pouvons demander, ou nous attendre, à ce qu'aucun groupe ne jouisse d'une situation privilégiée mais, ensemble nous pouvons nous unir pour travailler à combattre les problèmes qui nous affectent tous.

COMITÉ SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI DES SYNDICATS ANGLOPHONES (FNEQ) FNEQ COMMITTEE ON ANGLOPHONE JOB SECURITY

Membres: Stefan Muszynski
Peter Deslauriers
Charles Levine
Odile Ouellette
Lucille Beauchemin
(membre ex-officio)

Bureau fédéral et Collège Dawson
Collège Dawson
Collège Vanier
Collège St-Jérôme
Présidente FNEQ

LA QUESTION DE LA LANGUE

La position FNEQ

Au Conseil fédéral de juin 1973 (avant l'affiliation de la grande majorité des syndicats anglophones), la FNEQ a adopté la proposition suivante:

"La Fédération nationale des Enseignants québécois réitère et réclame:

1. Le retrait de la Loi 63;
2. Une politique d'unilinguisme français au Québec;
3. La participation démocratique de toutes les instances populaires à l'élaboration d'une véritable politique culturelle pour le Québec."

Il nous faut bien reconnaître que ces propositions n'avaient pas, à l'époque, suscité de longs débats dans les syndicats. La perspective de voir ces demandes **partiellement réalisées** a inquiété certains syndiqués et c'est un peu normal.

La question de la langue a été soulevée encore une fois à la FNEQ: Le Conseil fédéral de juin 1977 a adopté la proposition suivante:

— "Attendu que la FNEQ s'est depuis longtemps prononcée en faveur de l'unilinguisme français au Québec;

— Attendu que pour les travailleurs anglophones de l'enseignement, l'adoption de la Loi 1 pourrait, à long terme, avoir des conséquences sur leurs emplois en diminuant le taux de fréquentation de ce secteur;

— Attendu que, pour les enseignants, un des principaux outils de travail est la langue;

— Attendu qu'il faut, dès maintenant, prévoir des modalités qui garantiraient aux professeurs éventuellement touchés par les conséquences de la Loi 1, les garanties syndicales liées à la sécurité d'emploi;

IL EST PROPOSÉ

1. Que la FNEQ fasse sienne la position contenue dans le Mémoire de la CSN sur le projet de Loi 1.

2. Que la FNEQ insiste particulièrement sur l'importance de préserver les emplois des travailleurs anglophones de l'enseignement si la clientèle anglophone était réduite suite à des mesures reliées à l'adoption de la Loi 1 ou des mesures découlant de l'application d'une législation qui reproduirait les grandes lignes de la position CSN. Que, par conséquent, dans le texte même de la Loi, les mesures nécessaires telles le recyclage, une période de transition, etc., soient prévues."

Le point numéro 1 a été adopté à la presque unanimité et le point numéro 2 à l'unanimité.

La position de la CSN

La CSN a adopté une position au dernier Congrès, en juin 1977. On peut trouver l'élaboration de cette position dans le Mémoire présenté devant la Commission parlementaire. Quoique le document porte sur plusieurs aspects de la Loi, la position suivante est celle qui concerne l'épineuse question de la langue d'enseignement:

a) Au niveau du primaire, l'enseignement serait donné dans la langue maternelle de l'élève, partout où il y aurait une concentration de population suffisante dans une langue donnée pour constituer des classes, et l'on préparerait les élèves, par un enseignement suffisant du français, à leur passage aux autres niveaux d'enseignement.

b) A tous les niveaux supérieurs au primaire, université comprise, les seules institutions scolaires subventionnées par l'Etat seraient celles où l'enseignement serait donné en français, mais on y enseignerait une langue seconde.

Conscient de ses effets désastreux que cela pourrait avoir sur la sécurité des emplois anglophones dans l'enseignement, la CSN a inclus une proposition à cet effet dans ses recommandations:

"D'autre part, même si nous ne

partageons pas les vues alarmistes de certains anglophones et francophones quant à la possibilité d'extinction, à long terme, de la communauté anglaise au Québec suite à l'adoption du projet de loi 1, nous réitérons toutefois notre position à l'effet que les emplois soient préservés. S'il advenait que la clientèle scolaire anglophone soit réduite en raison des mesures reliées à l'application de la loi 1, nous voulons que les droits syndicaux des enseignants touchés, particulièrement leur droit à un emploi, soient intégralement préservés. Les mesures nécessaires, comme le recyclage, devront être prévues et mises à la disposition de ceux qui voudront s'en prévaloir. Nous insistons de plus pour que ces dispositions soient inscrites dans la loi."

Un paradoxe

Les positions FNEQ et CSN vis-à-vis la langue d'enseignement présentent un aspect paradoxal pour les enseignants anglophones. Tels plusieurs autres groupes organisés au Québec, la FNEQ et la CSN se sont toutes deux prononcées en faveur de l'unilinguisme français dans les écoles. D'autre part, les deux groupes insistent sur la sécurité d'emploi pour les enseignants anglophones qui seraient déplacés à la suite de baisses de clientèle. Aucune solution simple à ce paradoxe ne nous vient à l'esprit immédiatement.

Toutefois, tant que nos futures conventions collectives retiennent ou améliorent les présentes clauses de sécurité d'emploi, et tant qu'aucune distinction individualisée n'est faite pour les groupes d'enseignants francophones et anglophones au sens même de la convention collective, les enseignants anglophones sembleraient jouir d'autant de sécurité d'emploi que ce à quoi ils peuvent s'attendre, malgré le contexte politique actuel.

PRÉVISIONS

Suite aux démarches nécessaires faites par le Service d'information de la CSN, les prévisions et chiffres ci-joints ont été envoyés à la FNEQ par le Ministère d'Etat au Développement culturel.

Le Tableau I nous indique l'évolution de la clientèle scolaire de 1971 à 1977 et devrait être assez précis parce qu'il s'agit de données réelles des commissions scolaires. Le Tableau II nous indique la clientèle collégiale pendant la même période. Les Tableaux III et IV sont basés sur les prévisions de la clientèle scolaire de 1986-87 pour cinq (5) scénarios différents (libre choix, Loi 22, langue maternelle anglaise, langue maternelle anglaise mais à l'intérieur du Canada, et Loi 101). Il faut se rappeler que ces chiffres dépendent de nombreuses hypothèses concernant le taux de natalité et le taux de migration interprovinciale. Même si l'étude essaie de tenir compte des variations en produisant deux séries de chiffres (hypothèse I et hypothèse II) et en disant que ces deux séries représentent les extrêmes et en présupposant que la réali-

té trouvera un juste milieu, néanmoins on doit prendre ces résultats avec un grain de sel. Les prévisions gouvernementales ne sont pas reconnues pour leur précision!

Il y a des raisons supplémentaires qui font qu'au cegep, les prévisions peuvent être faussées.

1) L'entrée au cegep n'est pas contrôlée par la loi 101 et il y a donc Possibilité pour les diplômés des écoles françaises d'aller aux cegeps anglophones.

2) Il y a possibilité de transfert volontaire des étudiants anglophones au secteur francophone, dépendant de l'efficacité des règlements sur la langue de travail.

3) Il y a possibilité de changement de gouvernement, de politique gouvernementale ou de la Constitution canadienne.

Les chiffres des Tableaux III et IV représentent les prévisions pour le pré-collégial et ne pourront être pris qu'à titre indicatif pour établir les effectifs du Cegep. Toutes ces

prévisions n'auront une portée sur le réseau Cegep que quelques années plus tard. Un autre facteur à considérer: si le taux de passage de l'école secondaire augmente de 27 à 32%, ça éliminerait presque entièrement la diminution de 25% prévue. (N.B.: Cette baisse est prévue pour 1986-87 dans le réseau secondaire-primaire et ne sera perçue dans les Cegeps que vers 1990 ou plus tard).

Les chiffres les plus importants du Tableau IV sont en dernière ligne et représentent la diminution de la prévision de la clientèle scolaire (prenant pour acquis le maintien de la Loi 101). Le secteur anglophone subira un déclin entre 34 et 41%, tandis que le secteur francophone subira un déclin de seulement 16%. Si on accepte ces prévisions comme précises, on peut dire sans trop de risque **qu'il y aura** un problème de sécurité d'emploi et pour les professeurs francophones et pour les professeurs anglophones même si, à moyen terme, ce sera plus grave chez les anglophones.



LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LE PROFESSEUR PERMANENT



Sur quoi repose la sécurité d'emploi du professeur permanent? Sur l'assurance de pouvoir continuer d'exercer des fonctions de professeur dans un des cégeps du réseau lorsqu'il n'y a plus de travail pour lui dans son collège. Le principe de base s'inscrit cependant dans un certain cadre et ne devient réalité qu'en fonction des modalités et de la mise en pratique prévues à la convention collective.

Le présent encart constitue un document de référence quant aux clauses inscrites à la convention collective, clauses aptes à offrir une issue possible au personnel enseignant qui aurait à faire face à des changements d'ordre pédagogique ou administratif.

Préavis de mise en disponibilité (5-4.05)

Avoir la sécurité d'emploi, c'est d'abord bénéficier d'une année de sursis avant d'être effectivement "mis en disponibilité". Le préavis fait en sorte que le professeur permanent n'est pas mis en disponibilité sur la foi de prévisions, mais uniquement lorsque celles-ci deviennent réalité. Ce professeur demeure dans son Collège pendant cette année pour laquelle son contrat est normalement renouvelé.

Supposons que les prévisions étudiantes pour 1978-79 affectent un professeur. Celui-ci recevra avant le 1er mai 1978 un préavis. Cela signifie que, si dans la réalité les effectifs étudiants 1978-79 coïncident avec les prévisions, le professeur sera mis en disponibilité l'année suivante, c'est-à-dire en avril 1979.

Le professeur en question peut, s'il le veut, demander d'être immédiatement mis en disponibilité. Ainsi il pourrait l'être dès mai 1978. Dans le cas contraire, il se peut que l'année d'incertitude prenne fin avant le 1er novembre 1978. En effet, avant le 1er novembre 1978, si le nombre d'étudiants est supérieur aux prévisions, le Collège annule le préavis. Si les prévisions se sont avérées exactes, le Collège confirme le préavis.* Le professeur dont le préavis est annulé redevient dans une situation normale et il faudrait un autre préavis (une autre année) pour qu'il puisse être mis en disponibilité. Par contre, si le préavis est confirmé, la mise en disponibilité aura lieu le printemps suivant, à condition évidemment que les prévisions 1979-80 la justifient.

* Si le professeur est intégré dans la norme, etc.

La mise en disponibilité (5-4.04)

Qu'est-ce qu'un professeur mis en disponibilité? C'est un professeur permanent qui a reçu l'année précédente un préavis, lequel pré-

avis a ensuite été confirmé. Le nom de ce professeur est alors inscrit sur les listes du Bureau de Placement comme étant disponible pour occuper un poste offert par un autre Collège. Donc, à partir du moment où il est mis en disponibilité, ce professeur est susceptible d'être replacé ailleurs dans le réseau collégial.

Que fait un professeur mis en disponibilité? (5-4.06L) Celui qui n'a pas encore été replacé dans un autre Collège, tout comme le professeur qui a reçu un préavis (5-4.06K), demeure dans son Collège et continue d'exercer des fonctions de professeur. Il n'est pas compté dans le nombre de professeurs alloués au Collège, sauf dans le cas d'une tâche partielle. Si ce professeur est en surplus, cela ne veut pas dire qu'il devient une "tablette". Il doit, comme les autres professeurs, assumer la tâche qui lui est assignée.

Combien de temps un professeur peut-il rester en disponibilité dans son Collège? En principe, cela pourrait se prolonger jusqu'à la retraite, car il n'y a aucune limite de temps.

Si un professeur n'est pas replacé, c'est, ou parce qu'il n'y a pas de poste disponible pour lui, ou parce qu'il s'est prévalu des dispositions de la convention lui permettant de refuser un poste offert. Refuser un poste qu'on doit accepter (selon les règles prévues) équivaut à une démission et signifie la perte de la sécurité d'emploi.

Recyclage

Le professeur mis en disponibilité qui n'a pas été replacé peut choisir de se recycler afin de pouvoir occuper un poste disponible ou un poste qui pourrait s'ouvrir dans un avenir rapproché. Ces possibilités de recyclage avec plein salaire sont inscrites dans la convention sous la forme suivante:

5-4.13 Le professeur mis en disponibilité pour qui ni le Collège ni le Bureau de placement n'a trouvé

d'emploi au terme de son contrat de l'année de sa mise en disponibilité peut présenter sa candidature au Bureau de placement à un plan de recyclage, ou en proposer un lui-même.

Le professeur qui a choisi le recyclage conserve son plein salaire et tous ses droits jusqu'à la fin du recyclage et par la suite jusqu'à ce qu'il obtienne un poste convenant à ses compétences.

En aucun cas, le professeur n'a à rembourser en tout ou en partie le salaire, les bénéfices marginaux ou les frais occasionnés par son recyclage.

Maintien des droits des professeurs (5-4.06 I)

Ni le préavis ni la mise en disponibilité n'affectent les droits du professeur. Tant qu'il n'est pas replacé, ancienneté, salaire etc. sont intégralement maintenus. De plus, ces mêmes droits sont transférés dans le Collège où il est replacé. Le professeur qui exerce son droit de retour ou celui qui transfère volontairement d'un Collège à l'autre bénéficie aussi de cet avantage.

Prime de séparation (5-4.15)

Le professeur qui refuse un poste que la convention lui impose d'accepter et celui qui démissionne volontairement à la suite d'une mise en disponibilité ont droit à une prime de séparation. Le montant de cette prime équivaut à un mois de salaire par année de service, mais ne peut dépasser l'équivalent de six (6) mois du salaire du professeur.

Pré-retraite

Dès qu'un professeur d'un département est l'objet d'une mise en disponibilité, un professeur dudit département éligible à une pré-retraite peut la demander. Durant cette année, il conserve tous ses droits, y compris son salaire, comme s'il était encore à l'emploi du Collège. En outre, cette année est

reconnue comme année de service aux fins du régime de retraite.

Remplacement

L'opération remplacement s'effectue généralement entre mai et septembre chaque année. Toutefois, les mécanismes en place peuvent à l'occasion jouer en cours d'année. Tout le fonctionnement est très complexe. Il comprend, par exemple, des délais et un ordre d'engagement précis qui sont décrits dans le texte de la convention et dont on retrouve l'application dans le processus mis en place par le Bureau de placement. Ce mécanisme vise à sauvegarder les droits des professeurs et prévoit les obligations et des professeurs et des Collèges.

Il va sans dire que les avantages prévus ne peuvent jouer que dans le cadre de la mécanique prévue. On pourrait comparer cela à un château de cartes où une seule carte mal placée fait s'écrouler le tout. A cet égard, il faut retenir qu'une erreur, volontaire ou involontaire, a des répercussions sur l'ensemble et peut léser plusieurs individus.

Au-delà des délais et des formalités techniques, on peut identifier les éléments essentiels relativement au choix que l'on peut exercer et relativement à certaines dispositions avantageuses pour les professeurs.

L'ancienneté et le droit de choisir

A chacune des étapes de l'ordre d'engagement prévu, c'est l'ancienneté qui détermine la priorité accordée au professeur. C'est donc l'ancienneté qui permet de choisir et d'obtenir un poste dans tel ou tel Collège.

Deux précisions à retenir:

— Dans le cadre du remplacement, c'est le Comité paritaire de placement qui est chargé de vérifier le calcul de l'ancienneté des pro-

fesseurs avant que leur ancienneté locale ne devienne ancienneté "provinciale". C'est grâce à cette ancienneté "provinciale" que les candidats inscrits sur les listes de placement peuvent se situer les uns par rapport aux autres. Cela ne change cependant rien au niveau de l'ancienneté locale dans les Collèges.

— "On ne peut se prévaloir de son ancienneté dans une autre région que la sienne, s'il y a un poste disponible dans sa région". (5-4.06E 1.)

Ainsi, à condition qu'il y ait un poste disponible à Montréal, un professeur de Montréal avec dix (10) ans d'ancienneté n'a pas droit à un un poste offert à Québec même si les professeurs ont tous moins de cinq (5) ans d'ancienneté.

Quels postes le professeur est-il obligé d'accepter?

Une des règles de la sécurité d'emploi c'est de combler autant que possible les postes disponibles avec les professeurs en surplus ailleurs dans le réseau. En conséquence, une fois que les mécanismes de priorité d'ancienneté etc. ont joué, le professeur doit accepter:

— un poste qui correspond à celui qu'il occupait au Collège où il a été mis en disponibilité, c'est-à-dire:

5-4.06 F 1. Le poste d'enseignement offert correspond à la spécialisation que le professeur enseignait au moment de sa mise en disponibilité, le poste est disponible et l'enseignement se donne dans la langue utilisée au moment de sa mise en disponibilité, à moins que le professeur ne désire enseigner dans une autre langue.

Le Collège doit accepter ce professeur.

— un poste différent de celui qu'il occupait (dans une autre spécialisation), si le professeur en a fait lui-même la demande ou si le Bureau le lui a offert et à condition que le Collège où le poste est dis-

ponible ait donné son accord (5-4.-06 F.2).

A noter qu'"un poste" signifie un poste disponible dans n'importe lequel Collège du réseau. Par ailleurs, refuser un de ces postes équivaut à une démission et signifie la perte de la sécurité et de ses avantages sauf pour la prime de séparation.

Quand peut-on refuser un poste?

Quand peut-on refuser un poste sans perdre les avantages de la sécurité d'emploi?

Les exceptions suivantes interviennent habituellement au cours du processus de remplacement, c'est-à-dire au moment où le professeur indique des préférences et fait son choix à partir des listes fournies.

— Quand il y a plus qu'un professeur disponible pour un même poste, le plus ancien peut refuser ce poste à condition qu'un autre professeur de la liste accepte ce poste (5-4.06 D et 5-4.06 H.1).

— Quand le poste offert est un poste de remplaçant ou un poste à temps partiel (5-4.06 G).

— Quand on offre un poste pour l'année scolaire en cours après le 15 décembre (5-4.06 F.2).

Droit de retour (5-4.06 A)

Le professeur remplacé dans un autre Collège conserve un droit de retour dans son Collège "jusqu'au 1er août de chacune des trois années qui suit l'année de son premier remplacement". Par exemple, un professeur mis en disponibilité en avril 1978 et remplacé en septembre 1979 pourra faire valoir son droit de retour jusqu'au 1er août 1982. Ce droit de retour est par ailleurs prévu dans l'ordre d'engagement.

Frais de déménagement (5-4.14)

Le professeur remplacé ou le professeur qui exerce son droit de retour l'année suivant son remplacement peut réclamer le remboursement de ses frais de déménagement.

ment. Ces frais sont remboursés s'il y a plus de 30 milles entre l'ancien et le nouveau lieu de travail.

Droit de retour (5-4.12)

Dans le cas de plaintes relatives à la sécurité d'emploi, le professeur ou le syndicat peut recourir à un tribunal spécial.

Causes qui entraîneraient un surplus de professeurs

Une diminution d'étudiants n'est pas le seul facteur qui pourrait entraîner des mises en disponibilité.

5-4.02 Dès que le Collège, pour les fins de l'enseignement régulier, **entreprind des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilités** administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique ou pri-

vée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires ou ses programmes scolaires, un tel transfert, cession ou modification est obligatoirement étudié au comité des relations de travail au moins six (6) mois avant que le transfert, la cession ou la modification ne prenne effet, et ce conformément à la clause 4-2.15.

5-4.03 Le Collège s'engage avant toute modification, cession, transfert total ou partiel, à **tenter d'obtenir** des tiers concernés, l'engagement de respecter les conditions d'emploi et de travail des professeurs qui pourraient être concernés.

5-4.04 Lorsque, par suite d'une réduction du nombre d'étudiants, du transfert, cession ou modification des structures du Collège, ce dernier doit réduire le nombre de ses professeurs réguliers et, le cas échéant, de ses professeurs à temps complet de l'Éducation aux adultes au sens de 8-8.05, et ce, à

l'intérieur des spécialisations touchées, il doit procéder de la façon ci-après décrite.

Ainsi la convention fait état d'hypothétiques modifications pédagogiques ou administratives pouvant toucher, par exemple, l'ensemble des professeurs d'un Collège ou d'une région ou d'un type d'enseignement donné. Le personnel enseignant de n'importe lequel des Cégeps du réseau pourrait éventuellement avoir à faire face à des changements importants comme: contingentement, fermeture d'option ou de Collège, régionalisation, mouvement de population, etc. La période de six (6) mois est la seule garantie ferme relativement à une situation imprévue ou totalement nouvelle. Il faut cependant croire que des changements importants ne se font jamais du jour au lendemain et que s'ils avaient lieu, ils entraîneraient vraisemblablement des répercussions sur tout l'ensemble du niveau collégial.

TABLEAU I

Tableau I: Evolution de la clientèle scolaire de 1971-72 à 1976-77, selon la langue d'enseignement, le niveau d'enseignement.

Le réseau: public
 La confessionnalité: catholique et protestante (total)
 La région: ensemble du Québec

Tableau synthèse

Niveau et langue d'enseignement		1971-1972		1972-1973		1973-1974		1974-1975		1975-1976		1976-1977 ⁽¹⁾	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Maternelle	Français	86 194	85,4	81 592	85,5	78 826	85,7	77 844	85,8	76 343	84,9	75 923	87,1
	Anglais	14 687	14,6	13 839	14,5	13 155	14,3	12 905	14,2	13 598	15,1	11 248	12,9
	Total	100 881	100,0	95 431	100,0	91 981	100,0	90 749	100,0	89 941	100,0	87 141	100,0
Elémentaire	Français	707 018	84,5	638 324	84,4	606 807	84,3	582 717	84,0	555 794	83,3	527 841	83,3
	Anglais	129 464	15,5	118 073	15,6	113 125	15,7	111 122	16,0	111 136	16,7	105 569	16,7
	Total	836 482	100,0	756 397	100,0	719 932	100,0	693 839	100,0	666 930	100,0	633 410	100,0
Secondaire	Français	521 968	84,3	557 919	84,2	547 046	84,0	526 843	83,4	508 531	82,8	491 003	82,9
	Anglais	97 043	15,7	104 765	15,8	104 539	16,0	105 182	16,6	105 929	17,2	103 499	17,4
	Total	619 011	100,0	662 684	100,0	651 485	100,0	632 025	100,0	614 460	100,0	594 502	100,0
Pré-collégial	Français	1 315 180	84,5	1 277 835	84,4	1 232 679	84,2	1 187 404	83,8	1 140 668	83,2	1 094 767	83,2
	Anglais	241 194	15,5	236 677	15,6	230 819	15,8	229 209	16,2	230 663	16,8	226 286	16,8
	Total	1 556 374	100,0	1 514 522	100,0	1 463 398	100,0	1 416 613	100,0	1 371 331	100,0	1 315 053	100,0

Remarque: - Les données selon la langue d'enseignement sont affectées en 1973-74 et 1974-75, par les mauvaises déclarations de langue d'enseignement des élèves des classes d'immersion.

(1) Non compris dans les effectifs des classes anglaises, les 1 000 à 1 500 enfants non-inscrits officiellement à l'école anglaise mais qui y étaient présents de fait. Ces élèves sont en grande majorité de niveau maternelle.

2) 13,0% si on corrige les données pour tenir compte des non-inscrits — 86,1% pour les classes françaises.

TABLE II

THE EVOLUTION OF STUDENT POPULATIONS IN THE CEGEP SYSTEM ACCORDING TO LANGUAGE OF INSTRUCTION

	1967-1968		1968-1969		1969-1970		1970-1971		1971-1972		1972-1973		1973-1974		1974-1975		1975-1976	
	NUMBER	%	NUMBER	%	NUMBER	%	NUMBER	%	NUMBER	%	NUMBER	%	NUMBER	%	NUMBER	%	NUMBER	%
FRENCH	14,007	100.0	35,508	100.0	47,216	96.1	56,959	90.1	68,216	87.4	72,122	85.4	78,060	82.2	80,460	81.1	83,370	80.9
ENGLISH	0,000	0.0	0,000	0.0	1,902	3.9	5,725	9.9	9,875	12.6	12,371	14.6	16,910	17.8	18,793	18.9	19,666	19.1
TOTAL	14,007	100.0	35,508	100.0	49,118	100.0	62,684	100.0	78,091	100.0	84,493	100.0	94,970	100.0	99,253	100.0	103,036	100.0

REMARKS: Students in English sections of francophone Cegeps are counted as French. This should not represent more than 500 students.

Before 1972 much of the English Cegep teaching was assumed by the Universities and this explains in part the increase in enrollment in the English Cegeps.

Les résultats prévus pour l'année scolaire 1986-87
sont les suivants:

TABLEAU III

	<u>Hypothèse I</u>			<u>Hypothèse II</u>		
	français	anglais	total	français	anglais	total
Scénario 2: Libre choix						
Nombre	832 300	237 200	1 069 500	828 700	222 400	1 051 1
%	77,8	22,2	100,0	78,8	21,2	100,0
Scénario 1: Loi 22						
Nombre	875 000	194 500	1 069 500	871 400	179 700	1 051 1
%	81,8	18,2	100,0	82,9	17,1	100,0
Scénario 5: L.M. anglaise						
Nombre	881 500	188 000	1 069 500	876 600	174 500	1 051 1
%	82,4	17,6	100,0	83,4	16,6	100,0
Scénario 4: Option Canada						
Nombre	889 500	180 000	1 069 500	884 200	166 900	1 051 1
%	83,2	16,8	100,0	84,1	15,9	100,0
Scénario 3: Projet de loi 101						
Nombre	922 800	146 700	1 069 500	920 600	130 500	1 051 1
%	86,3	13,7	100,0	87,6	12,4	100,0
Situation en 1976-77						
Nombre	1 094 767	221 285	1 316 052			
%	83,2	16,8	100,0			

Le tableau ci-dessous donne la diminution en nombre absolu et en nombre relatif, par rapport à 1976-77, des clientèles des classes françaises et anglaises suivant chacun des scénarios et les deux hypothèses.

Tableau IV

	Hypothèse I	Hypothèse II	Hypothèse I	Hypothèse II
	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %
Scénario 2 Libre choix	-262 467 -24,0	-266 067 -24,3	+15 915 +7,2	+1 115 +0,5
Scénario 1 Loi 22	-219 767 -20,1	-223 367 -20,4	-26 785 -12,1	-41 585 -18,8
Scénario 5 l.m. angl.	-213 267 -19,5	-218 167 -19,9	-33 285 -15,0	-46, 785 -21,1
Scénario 4 Option Canada	-205 267 -18,7	-210 567 -19,2	-41 285 -18,7	-54 385 -24,6
Scénario 5 Loi 101	-171 967 -15,7	-174 167 -15,9	-74 585 -33,7	-90 785 -41,0

