



Bilan
du
regroupement privé

Rimouski
27, 28, 29 et 30 mai 2003

Table des matières

1.	INTRODUCTION.....	1
2.	BILAN DES ACTIVITÉS.....	2
2.1	<i>La réforme de l'éducation</i>	2
2.2	<i>L'équité salariale</i>	3
2.3	<i>La profession enseignante</i>	4
2.4	<i>Les études menées conjointement</i>	5
2.5	<i>Les négociations, la vie syndicale et la syndicalisation</i>	6
3.	PERSPECTIVES	7

1. INTRODUCTION

L'action du regroupement des syndicats des établissements d'enseignement privés s'articule autour de cinq axes majeurs :

- favoriser la vie syndicale des syndicats membres du regroupement;
- susciter la discussion et la solution de problèmes communs au regroupement;
- s'occuper de tout sujet relatif à la négociation et à l'application de conventions collectives;
- former des groupes de travail aux fins d'étude de dossiers spéciaux;
- désigner les représentantes et les représentants du regroupement au bureau fédéral et aux différents comités de la fédération.

Au cours du mandat 2000-2003, le regroupement s'est enrichi d'un nouveau syndicat, soit le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Regina Assumpta. De plus, le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Limoilou a accueilli une nouvelle unité. Il s'agit des enseignantes et enseignants de l'École d'ébénisterie dont le représentant syndical siège au regroupement. Par ailleurs, compte tenu de leur affinité avec l'enseignement universitaire, le Syndicat des maîtres de français langue seconde de l'Université Laval fait partie du regroupement université depuis l'automne 2002.

Malheureusement, pendant ce mandat, le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Rachel a décidé non seulement de se désaffilier de la fédération, mais aussi de dissoudre l'association. En effet, alors que ce syndicat était à négocier une première convention collective, il fut confronté aux démissions successives des membres fondateurs qui subissaient des représailles de l'employeur. Les nouveaux enseignants engagés devinrent en assez grand nombre pour saborder l'unité d'accréditation.

À ce jour, le regroupement privé compte 25 syndicats répartis comme suit :

- trois syndicats œuvrent au niveau de l'enseignement collégial;

- vingt et un syndicats sont de l'ordre de l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire;
- un syndicat couvre les quatre ordres d'enseignement.

Pour le mandat 2000-2003, la représentation du regroupement privé au sein du Comité exécutif fut assurée par Denise Trudeau pendant la première année. Puis, Caroline Senneville poursuivit le mandat. Anne-Marie Poirier a agi à titre de déléguée de la coordination jusqu'au mois de mars 2002. Elle fut remplacée par Céline Twigg.

Des grandes orientations adoptées par le congrès fédéral de 2000, le regroupement privé s'est particulièrement démarqué au chapitre de la profession enseignante. À cet égard, les travaux du regroupement reposaient sur deux objectifs fondamentaux :

- § le développement d'un système d'éducation de qualité;
- § et, la qualité de vie au travail.

De façon plus spécifique, le regroupement s'était donné comme mandat l'étude des dossiers relatifs à la réforme en éducation, aux relations du travail, à l'évaluation institutionnelle, à l'équité salariale, à la formation aux syndicats et à la syndicalisation. De plus, les travaux du regroupement devaient voir à l'uniformisation et à l'amélioration des conditions de travail des enseignantes et des enseignants, et tenter d'endiguer le phénomène de la précarité de l'emploi : phénomène grandissant suite à la révision des curriculum au primaire et au secondaire et aux situations financières difficiles de certains établissements privés.

2. BILAN DES ACTIVITÉS

2.1 La réforme de l'éducation

Tout au long du mandat 2000-2003, la réforme de l'enseignement aux ordres primaire et secondaire marquait le milieu de l'éducation. L'ampleur de cette réforme est considérable : décentralisation des pouvoirs vers le palier local, reddition des comptes, partenariat avec la communauté, virage technologique, etc. Ces changements en cours s'inscrivent dans un ensemble plus vaste qui met en œuvre deux autres réformes : la réforme du curriculum et la réforme des programmes. Alors que l'implantation amorcée au primaire en septembre 1998 a suscité beaucoup

d'incertitude, la mise en place de la réforme au secondaire s'annonce difficile, car elle appelle une nouvelle culture organisationnelle.

C'est dans cette mouvance qu'à l'automne 2000, le regroupement privé mit sur pied un comité pour étudier l'impact de la réforme sur les conditions de travail des enseignantes et des enseignants. Le mandat du comité visait à élaborer une série de recommandations en vue d'adapter les conventions collectives à la nouvelle réalité scolaire, et ce, en privilégiant les conditions d'emploi. Afin de tracer un portrait fidèle de la situation à l'intérieur des syndicats, le comité mena ses travaux selon une approche empirique. Parallèlement à cette enquête réalisée auprès des membres du regroupement, le comité école et société analysait les principales composantes de la réforme. Le travail conjoint des deux comités, présenté dans le rapport *La réforme à l'enseignement primaire et secondaire*¹, permit d'observer la précarité des emplois dans le réseau de l'enseignement privé. L'apparition de nouveaux champs disciplinaires, la disparition de certaines disciplines, les changements de grille horaire sont autant de facteurs qui viennent fragiliser les emplois.

À la lumière de cette constatation, le regroupement privé adopta des recommandations qui privilégiaient notamment le perfectionnement des enseignantes et des enseignants et la mise en œuvre de mécanismes locaux pour préserver les emplois existants. D'ailleurs, le Syndicat des professeurs du Collège Notre-Dame-du-Sacré-Cœur et le Syndicat des enseignantes et enseignants du Séminaire de la Très-Sainte-Trinité conclurent des ententes de travail qui allèrent dans ce sens.

2.2 L'équité salariale

Dans le cadre de la loi sur l'équité salariale, plusieurs établissements d'enseignement privés devaient se conformer à l'obligation de s'inscrire dans une démarche d'équité dans le contexte d'une entreprise privée. Amorcé pendant le précédent mandat, le processus fut intensifié à partir de l'hiver 2000, date à laquelle la coordination du regroupement offrit aux syndicats une formation sur mesure. À l'issue de ces rencontres, la majorité des comités locaux retenait le canevas CSN comme outil de travail. Fort de ce succès, le regroupement dut élaborer un outil de compilation des données qui permit l'entrée, la validation et la pondération des observations. L'ensemble de cette opération visait à évaluer les écarts salariaux au sein d'une même entreprise; ce qui fut réalisé par certains établissements dont, notamment, le Collège Stanislas et l'École secondaire Saint-Sacrement de Terrebonne. Toutefois,

¹ Rapport du comité école et société et du comité réforme du regroupement privé – décembre 2001

pour d'autres établissements, l'opération reste encore difficile à compléter. Ce sont les cas, entre autres, du Séminaire Saint-François, du Collège Notre-Dame-de-Lourdes et du Séminaire salésien de Sherbrooke.

Au fur et à mesure que les travaux en équité évoluaient au sein des établissements d'enseignement privés, des cas de figures apparaissaient et mettaient en cause le maintien de la clause de parité salariale avec le secteur public. En effet, l'évaluation des catégories d'emplois, selon le critère de la prédominance des sexes, fit ressortir trois situations différentes : une catégorie mixte dans la majorité des établissements, une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans certains cas et une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans quelques institutions. De ces trois situations, pouvaient résulter des écarts salariaux qui auraient pu compromettre la clause de parité salariale avec le secteur public, gain obtenu suite à de longues luttes à la fin des années 70. La loi d'équité salariale devenait-elle un piège ?

Le regroupement analysa la situation sous différents angles. Un forum de discussion fut organisé, un avis légal fut demandé et un rapport analytique permit de comprendre les enjeux en cause. De ces travaux, il est ressorti l'importance de maintenir la parité salariale avec le secteur public correspondant, bien que l'arrimage puisse présenter certaines difficultés d'application dans le contexte de la loi. À cet effet, le regroupement privé demeure vigilant. À la lumière des résultats obtenus à la suite de la démarche en équité salariale du secteur public, le regroupement privé devra porter une attention particulière aux conséquences des clauses de parité sur le maintien des acquis salariaux.

2.3 La profession enseignante

Au printemps 2002, l'Office des professions du Québec menait une vaste campagne de consultation auprès des différents acteurs du monde scolaire québécois. Cette campagne avait pour but de remettre un rapport au gouvernement au sujet de la pertinence de créer ou non un ordre professionnel pour les enseignantes et les enseignants des secteurs d'éducation préscolaire, primaire et secondaire. La requête s'inscrivait dans un contexte où les conditions de travail des enseignantes et enseignants se détérioraient depuis les vingt dernières années. Considérant que la problématique de la valorisation de la profession enseignante ne pouvait se résoudre par la création d'un ordre professionnel, les syndicats du regroupement privé s'opposèrent à une telle requête. La CSN et la FNEEQ endossèrent cette position lors de la présentation de leur mémoire à l'Office des professions du Québec. Elles firent valoir que la reconnaissance professionnelle dépendait plutôt de mesures axées sur

la responsabilisation des personnes, l'autonomie professionnelle et la prise en charge par le milieu. D'ailleurs, dans un avis publié en février 2003, l'office n'a pas jugé opportun de recommander la création d'un tel ordre.

Le regroupement s'est aussi penché sur la question de la formation des maîtres en vigueur depuis 1994. La voie unique du baccalauréat de quatre ans pour l'obtention d'un brevet d'enseignement pose de sérieux problèmes. D'une part, la formation actuelle empêche l'embauche de candidates et candidats qui ont complété une formation universitaire dans un champ disciplinaire. D'autre part, un relevé exhaustif des formations universitaires offertes en enseignement montre que certaines disciplines enseignées au secondaire pouvaient être difficilement dispensées par des enseignantes et enseignants légalement qualifiés. C'est, par exemple, le cas de l'enseignement de l'espagnol. Pour tenter de remédier à la situation et pour assurer un enseignement de qualité, le regroupement a recommandé la mise en place d'une seconde avenue qui permettrait l'accès à la profession enseignante par une formation universitaire d'une année en pédagogie, accessible à un bachelier. Cette nouvelle voie concerne aussi l'adaptation scolaire et sociale.

2.4 Les études menées conjointement

- * L'intégration des techniques de l'information et de la communication (TIC) dans l'enseignement
- * La santé mentale au travail

Outre l'étude menée sur la réforme avec la collaboration du comité école et société, le regroupement privé s'est joint à nouveau à ce comité pour mener une enquête sur l'intégration des techniques de l'information et de la communication (TIC) dans l'enseignement. Les résultats de l'enquête permirent de dresser un portrait de la situation. Malgré un intérêt marqué par les étudiantes et étudiants pour une intégration des TIC dans l'enseignement, l'enquête releva une série d'irritants : augmentation marquée de la tâche, absence d'une formation pertinente, équipement désuet et inaccessible aux enseignantes et enseignants, horaire inadéquat, etc. Ce constat permit de sensibiliser les syndicats à la nécessité de redéfinir la tâche, d'élaborer une politique d'intégration et de favoriser la mise sur pied de comités paritaires de perfectionnement lors de prochaines ententes de travail.

Le regroupement privé s'est aussi associé au comité santé et sécurité au travail afin de mener une vaste enquête auprès de ses membres sur l'impact de l'organisation du

travail sur la santé mentale des enseignantes et des enseignants. La cueillette des données se fit à l'automne 2002. Plus du tiers des enseignantes et enseignants ont répondu au questionnaire élaboré spécifiquement pour le regroupement privé. Les résultats de l'enquête devraient être publiés d'ici peu.

2.5 Les négociations, la vie syndicale et la syndicalisation

Dans le cadre des travaux sur la restructuration salariale, les ententes conclues au secteur public présentent une structure salariale à échelle unique qui sera en vigueur dans tous les syndicats qui ont une clause de parité salariale. Or, comme ces ententes incluaient aussi un temps de présence obligatoire à l'école ou des dispositions relatives aux services professionnels rendus, la coordination du regroupement s'interrogea quant à l'effet de ces mesures sur les ententes locales. Un avis légal clarifia la situation. La clause de parité avec le secteur public n'affecte que le traitement salarial et, par conséquent, n'intervient en aucune façon sur d'autres dispositions d'une convention collective.

Par ailleurs, tout en poursuivant le travail amorcé lors du dernier mandat, le regroupement s'est donné comme tâche d'arrimer les clauses des conventions collectives aux nouvelles lois et règlements. L'accent fut notamment porté sur la mise à jour des clauses concernant les droits parentaux, la classification, les différents types de congés et les mouvements de main-d'œuvre.

Alors qu'il a toujours été impossible de connaître les enveloppes budgétaires destinées à chaque établissement privé, la coordination réussit à l'automne 2002 à obtenir du ministère de l'Éducation les allocations distribuées à chaque institution. Ces informations permettent au syndicat d'avoir un portrait financier plus juste lors des négociations locales.

Pendant ce mandat, plusieurs syndicats ont dû négocier des situations particulières. D'abord, le Syndicat des professeurs du Collège Stanislas dut composer avec une décision législative de la France qui éliminait le statut d'enseignantes et d'enseignant résident. Ce dernier est, depuis 2001, soumis à des conditions d'emplois régies par la France, tant au plan du traitement salarial que des avantages sociaux. Le syndicat dut donc s'ajuster et modifier le certificat d'accréditation. Seuls les *locaux* sont maintenant couverts par l'unité.

Puis, en juin 2002, le Collège de Lévis ferma le secteur collégial afin de concentrer ses activités au niveau de l'enseignement secondaire. Cette décision faisait suite à

l'impossibilité pour le collège d'assumer les coûts de fonctionnement d'un niveau d'enseignement affligé par une forte diminution d'effectifs scolaires. Malgré la fermeture, le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de Lévis réussit à sauvegarder tous les emplois. Plusieurs solutions furent adoptées : la retraite, la relocalisation dans un autre collège et l'affectation au niveau secondaire.

Finalement, plusieurs syndicats ont vu leur employeur tenter d'exclure du certificat d'accréditation des enseignantes et enseignants qui siégeaient à leur conseil d'administration. Le regroupement a rapidement demandé un avis juridique qui signala l'illégalité du geste de l'employeur.

Tout au cours du mandat, les réunions du regroupement furent un succès. Leur nombre passa annuellement de quatre à cinq et la participation des syndicats fut élevée. Le regroupement est caractérisé par la présence de jeunes membres aux comités exécutifs.

Afin de répondre aux besoins des membres, le regroupement a offert plusieurs formations à ses membres : analyse financière, négociation, droits parentaux et équité salariale. De plus, la coordination du regroupement a rédigé des ouvrages de référence : document comparatif des clauses de conventions collectives aux niveaux primaire et secondaire, guide sur les droits parentaux conformément aux nouvelles dispositions des lois et relevé exhaustif des diplômes universitaires en enseignement.

La qualité de la vie syndicale a toujours été une préoccupation constante pour le regroupement. La mise à jour des cartes de membres, l'actualisation des certificats d'accréditation et l'incorporation des syndicats furent des actions menées pendant l'automne 2002.

Conjointement avec le Service de la syndicalisation de la CSN, le regroupement privé lançait une vaste campagne de syndicalisation auprès d'enseignantes et d'enseignants œuvrant au sein du réseau privé. Les résultats sont attendus.

3. PERSPECTIVES

Pour les années à venir, en plus des questions relatives à la négociation des conventions collectives, le regroupement privé souhaite intervenir dans les dossiers suivants : la réforme en éducation, l'intégration des TIC en enseignement, la santé mentale, la

formation aux syndicats, la syndicalisation et l'arrimage des lois et des règlements avec les ententes de travail.

L'entrée en vigueur, plusieurs fois reportée, de la réforme au niveau secondaire s'effectuera à la rentrée de septembre 2004. Or, cette réforme appelle des changements profonds. Un nouveau curriculum, de nouveaux programmes, un nouveau modèle de gestion, de nouvelles pratiques professionnelles et de nouvelles technologies de communication constituent autant de facteurs qui affecteront la profession enseignante. Le regroupement privé devra assurer son étroite collaboration à tous ses membres afin que l'implantation de la réforme et des nouvelles technologies d'information et de communication ne se fasse au détriment des conditions de travail difficilement acquises. Le regroupement espère intensifier son action autour de l'organisation scolaire et de l'organisation du travail. La tâche, la formation continue, la mise en place d'un comité paritaire de perfectionnement et les champs de compétence seront notamment des volets d'étude à privilégier.

Quant aux syndicats, le défi est de taille. L'enjeu réside dans la diversification des modèles d'organisation scolaire à mettre en place, chacun devant répondre aux besoins de la communauté. Or, tout ceci exige du temps. Le prochain mandat devra donc privilégier les clauses de libération syndicale afin de permettre aux acteurs syndicaux d'explorer toutes les pistes de réflexion avant de conclure de nouvelles ententes de travail.

De plus, conjointement avec les différents comités de la fédération, le regroupement souhaite se pencher sur le problème de la santé mentale au travail. Dans une perspective plus large, le regroupement pourrait saisir les facteurs qui conduisent à l'épuisement professionnel et aux problèmes de santé mentale dans le réseau de l'enseignement privé. Par la suite, des pistes d'actions pourraient être élaborées.

Les nouvelles dispositions du Code du travail modifient certaines règles, notamment en ce qui a trait à la sous-traitance. Le regroupement privé devra étudier la possibilité d'introduire des clauses dans les conventions collectives qui limitent le recours à une telle pratique. D'ailleurs, le regroupement devra assurer une surveillance serrée quant au dérapage vers la sous-traitance en éducation, phénomène de plus en plus répandu avec l'apparition de programmes très spécialisés.

Enfin, le regroupement se propose d'offrir une formation en lien avec les besoins des syndicats, notamment au chapitre des questions financières et des nouvelles lois ou règlements relatifs aux ententes de travail. Il souhaite également aborder la problématique de la santé mentale au travail.

En conclusion, pour mener à bien ce programme somme tout ambitieux, la participation active du regroupement au bureau fédéral et aux divers comités de la fédération est essentielle. En ce sens, par le biais de la coordination, le regroupement favorisera une approche intégrée du travail avec l'ensemble des intervenantes et des intervenants de la fédération.

Cette concertation consolidera l'action du regroupement et lui permettra d'être davantage connu et reconnu par le milieu scolaire québécois.