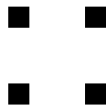
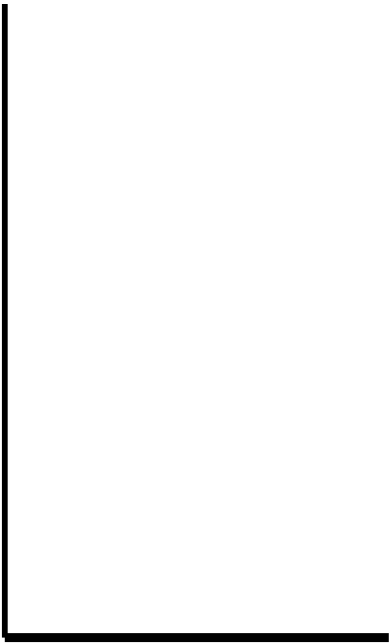


**Rapport bilan
du
Regroupement privé**



INTRODUCTION

Le Regroupement des syndicats des établissements privés a comme rôles de :

- § Favoriser la vie syndicale de ses syndicats ;
- § Amener la discussion et la solution de problèmes communs ;
- § S'occuper des questions de négociation et d'application de conventions collectives ;
- § Former des groupes de travail pour l'étude de dossiers spéciaux ;
- § Désigner les personnes qui le représentent au Bureau fédéral et aux comités créés par la fédération.

Le Regroupement privé s'est enrichi de quatre syndicats au cours du mandat 1997-2000, portant ainsi son nombre à 26. La FNEEQ est aujourd'hui la plus représentative dans l'enseignement privé. Nous sommes heureux d'accueillir le Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'École Pasteur, le Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'École secondaire Saint-Joseph-de-Saint-Hyacinthe, le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Lasalle et le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Rachel. De plus, deux syndicats de la région de Québec, le Syndicat des professeurs du Petit Séminaire de Québec ainsi que le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Séminaire Saint-François ont accueilli une nouvelle unité dans leur syndicat, il s'agit du personnel non enseignant. Pour le mandat 1997-2000, Denise Trudeau représentait le Regroupement privé au sein du Comité exécutif. Pierre Lachance a agi à titre de délégué à la coordination jusqu'au mois de décembre 1999 et fut remplacé par Anne-Marie Poirier.

I. LE MANDAT

Des grandes orientations adoptées par le Congrès fédéral de 1997, le Regroupement privé s'est particulièrement démarqué au chapitre de la profession enseignante. Ainsi, l'ensemble de ces travaux ont été définis en regard de l'atteinte d'un objectif prépondérant, celui de la revalorisation de la profession.

Pour 1997-2000, le regroupement s'était donné pour mandats d'intervenir sur les questions liées au financement, à la révision du curriculum au primaire et au secondaire, aux textes des conventions collectives, aux différentes réformes législatives, aux assurances et régime de retraite et à la syndicalisation.

De façon plus spécifique, les travaux du regroupement devaient voir comment uniformiser et améliorer le plus possible les conditions de travail des enseignantes et des enseignants et tenter d'endiguer le phénomène de la précarité de l'emploi, phénomène grandissant suite aux départs à la retraite et aux situations financières difficiles de certains établissements d'enseignement. De plus, ses travaux devaient aborder le problème endémique de l'invalidité et développer des stratégies pour recruter de nouveaux syndicats.

II. BILAN DES ACTIVITÉS

A) Mise à jour des conventions collectives

Tout en poursuivant le travail amorcé lors du dernier mandat, le regroupement s'est donné comme travail d'arrimer les clauses des conventions collectives aux nouvelles lois et règlements. L'entrée en vigueur des modifications à la Loi sur l'assurance-emploi en janvier 1997 a entraîné des changements significatifs au niveau des conditions d'admissibilité au congé de maternité. Devant la nécessité d'informer les syndiqués des récentes modifications, il est apparu pertinent au regroupement de bâtir un guide sur les congés parentaux adapté aux dispositions particulières de chacune des conventions collectives. Ainsi, les syndicats souhaitaient se doter d'un outil pratique en concordance avec la Loi sur l'assurance-emploi et la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Ce guide fut remis aux syndicats à l'automne 1998.

En juin 1997, le ministère de l'Éducation s'est retiré d'un volet du dossier de l'évaluation de la scolarité des enseignantes et enseignants du secteur privé, tout en assurant le maintien des mises à jour du manuel d'évaluation de la scolarité ainsi que le processus d'appel. À la lumière de ce changement, la révision des conventions collectives s'imposait. Ainsi,

au printemps 1998, le regroupement accueillait un article type sur l'évaluation de la scolarité.

B) La révision des curriculum au primaire et au secondaire

À l'automne 1997, le regroupement a reçu et étudié l'énoncé de politique éducative *L'école, tout un programme* mis de l'avant par la ministre de l'Éducation, madame Pauline Marois.

La refonte du curriculum au primaire et au secondaire s'oriente sur deux axes principaux. D'une part, les domaines d'apprentissage sont désormais au nombre de cinq, soit la langue, la technologie, l'univers social, les arts et le développement personnel et, d'autre part, le développement des compétences transversales dans l'ensemble des activités éducatives organisées par les écoles. La réforme Marois prévoit également qu'il incombe aux établissements d'assurer le perfectionnement du personnel enseignant.

C'est au Conseil fédéral de décembre 1997, dans un document intitulé *Réactions et préoccupations du Regroupement des syndicats des établissements privés à l'énoncé de politique éducative sur le curriculum au primaire et au secondaire* que le regroupement présente sa position face à cette réforme. La priorité sera accordée à la mise en place de mesures de perfectionnement et de recyclage pour les enseignantes et enseignants dont les tâches seraient modifiées. Le regroupement dénonce la réforme en ce qu'elle n'apporte aucune solution concrète au décrochage scolaire ainsi qu'à la recrudescence du travail rémunéré chez les adolescentes et adolescents. Enfin, le regroupement voit mal comment l'implantation de nouvelles technologies nécessitant un investissement important de la part des établissements puisse se faire dans un contexte de compressions budgétaires.

C) L'équité salariale

Le 21 novembre 1996, le Québec se dote d'une Loi sur l'équité salariale. Les entreprises de plus de dix personnes salariées ont ainsi jusqu'au 21 novembre 2001 pour appliquer la loi, c'est-à-dire réaliser l'équité salariale.

De l'entrée en vigueur de la loi, le 21 novembre 1997, jusqu'à ce jour, force nous est de constater la complexité de ce dossier et ce, non seulement en regard de l'application stricte de la loi mais surtout en raison de l'interférence dans les négociations du secteur public des demandes de la CEQ au chapitre de la relativité salariale.

Au cours du dernier mandat, le regroupement a donc été saisi à plus d'une occasion de la problématique de l'équité salariale et de celle de la relativité salariale. Information, formation, adoption d'axes stratégiques ont été au centre de ses activités. Ainsi, de la recension du nombre de personnes salariées, à des démarches entreprises auprès des employeurs, au rejet du plan d'évaluation proposé par la Fédération des associations de l'enseignement privé, à l'adoption de la démarche et des outils de la CSN, les syndicats ont réussi à faire progresser correctement les travaux sur l'équité salariale.

Par ailleurs, certains syndicats ont dû mener ce dossier de concert avec la négociation de leur convention collective. Or, la conclusion à l'hiver 1999 des ententes du secteur public sur les salaires et la relativité salariale, leur application en regard des clauses remorques inscrites aux conventions collectives et le travail continu sur la Loi de l'équité salariale, tout cela ne s'est pas fait sans soulever plusieurs questions, voire problèmes.

D) Négociations et vie syndicale

La négociation du secteur public conclue en décembre 1999 présente une entente intéressante : une convention collective d'une durée de quatre ans, totalisant des augmentations salariales de 9% au terme de juin 2002 et assortie d'une bonification du régime de retraite (RREGOP).

Dès janvier 2000, la coordination du regroupement interrogeait la Direction de l'enseignement privé au ministère de l'Éducation du Québec quant aux paramètres de financement des établissements privés en regard de la rétroactivité prévue pour l'année 1999.

Parallèlement à ce questionnaire, une analyse comparative du libellé des clauses remorques à incidence monétaire, déjà amorcée en début de mandat, s'actualisait afin d'apporter un soutien aux syndicats dans leur négociation avec leur employeur respectif.

Une nouveauté apparaissait à l'issue de cette dernière ronde de négociation : la relativité salariale. De nouvelles échelles de traitement se greffaient aux anciennes, entraînant des modifications substantielles rétroagissant aux années 1995-1996. La pleine application des nouvelles échelles est prévue pour juillet 2001.

Par ailleurs, trois syndicats ont connu certains moments tumultueux. D'abord, le Syndicat des professeurs du Collège Jean-de-Brébeuf a dû composer avec une motion de désaffiliation. Après un débat qui a demandé la tenue de deux assemblées syndicales, les enseignantes et les enseignants ont très majoritairement décidé de demeurer affiliés à la FNEEQ (CSN). Un exécutif syndical renouvelé, une volonté ferme de défendre les intérêts des enseignantes et des enseignants et une négociation entre bonnes mains ont donné un souffle nouveau et nécessaire à la vie syndicale au Collège Brébeuf.

Les enseignantes et les enseignants de l'École Saint-Sacrement de Terrebonne ont été frappés par la fermeture de leur établissement, indûment décrétée par l'employeur. Mécontente du déroulement de la négociation de la convention collective, la direction de cette école a choisi pour se faire entendre d'emprunter la voie du lock-out. Forts d'une grande solidarité et déterminés à ne pas se laisser abuser, les enseignantes et enseignants ont quotidiennement mené la lutte et ainsi démontré la mauvaise foi de leur employeur. Après deux semaines de lock-out, l'École Saint-Sacrement rouvrait ses portes et les enseignantes et les enseignants réintégraient leur poste, avec en main une convention collective bonifiée et un protocole de retour au travail acceptable.

À ce jour, l'enseignement collégial au Petit Séminaire de Québec est suspendu. Cette décision fait suite à l'impossibilité pour le collège d'assumer les coûts de fonctionnement d'un niveau d'enseignement

affligé par une forte diminution de clientèle. Après deux ans d'études et d'analyses diverses, le Syndicat du Petit Séminaire de Québec s'associait avec la FNEEQ pour trouver une façon de sauver les emplois d'une vingtaine d'enseignantes et d'enseignants. Trois chantiers furent explorés : la retraite, la relocalisation au secteur public et l'obtention rapide pour les enseignantes et les enseignants du collégial d'une autorisation d'enseigner au secondaire.

Les ententes obtenues au cours de l'été 1999 ont été bien accueillies par l'ensemble des enseignantes et des enseignants. Ainsi, en ce qui concerne la relocalisation au secteur public, une entente avec le ministère de l'Éducation, les directions des cégeps de la région de Québec, les syndicats et la FNEEQ accordait à l'enseignante ou l'enseignant du Petit Séminaire de Québec qui postulait dans un de ces collèges, d'être automatiquement reçu en comité de sélection. Certains enseignantes et enseignants ont ainsi pu obtenir des charges d'enseignement dans trois cégeps.

Enfin, signalons que ces ententes, jumelées à celles concernant les départs à la retraite et celles sur la cessation d'emploi ont donné des résultats satisfaisants, puisqu'il n'y a pas eu de perte d'emplois au Petit Séminaire de Québec. Dans la même veine, un programme spécial de 30 crédits a été offert aux enseignantes et enseignants qui souhaitaient obtenir une autorisation pour enseigner au secondaire du Petit Séminaire de Québec.

E) Retraite et assurances

Au printemps 1997, l'application des mesures temporaires de retraite issues de la négociation du secteur public et l'application de la Loi 104, ont déclenché un mouvement important de prises de retraite chez les enseignantes et enseignants. Le soutien apporté par le regroupement aux futures et futurs retraités fut bien reçu.

Lors de la Rentrée 1997-1998, plusieurs syndicats firent valoir à leur employeur le gain appréciable généré par les départs à la retraite et les coûts avantageux de remplacement de ces enseignantes et enseignants.

Le taux élevé de prises de retraite en juillet 1997 suscita des interrogations chez les syndicats quant aux motifs justifiant ces départs anticipés. Certains départs étaient le fruit d'une incapacité à reprendre adéquatement le travail suite à une absence pour invalidité. Cette réalité amenait désormais les syndicats à analyser l'aspect du retour au travail de façon progressive pour une personne salariée en invalidité.

F) Perspectives démographiques de la clientèle étudiante

En avril 1998, le regroupement s'est penché sur les données démographiques de la clientèle étudiante âgée de 4 à 19 ans, soit la population en âge de fréquenter les niveaux primaire, secondaire et collégial.

Ces statistiques présentaient le nombre de naissances des 20 dernières années, compilées en date du 1^{er} janvier 1998. Il était donc prudent de ne pas établir un lien direct entre l'âge des étudiantes et étudiants et le niveau de scolarité des individus, plus particulièrement aux niveaux secondaire et collégial ; les statistiques ne fournissant pas les données concernant les doubleurs, les décrocheurs, les étudiants du secteur professionnel, etc.

Toutefois, il ressort de cette étude une donnée incontournable, soit une augmentation de 15 000 naissances par année de 1987 à 1990. Au 1^{er} janvier 2000, la majorité de ces jeunes étaient inscrits dans les niveaux 5^e et 6^e du primaire et 1^{ère} secondaire.

Cette nouvelle clientèle du secondaire se concentre dans certaines régions du Québec : Montréal, Laval, Québec et la Montérégie. L'Estrie et la région Chaudière-Appalaches connaissent une légère augmentation tandis que le Saguenay-Lac Saint-Jean et le Bas-Saint-Laurent accusent une baisse de natalité importante.

Le regroupement ne peut nier l'importance de ces données sur la fréquentation des établissements privés. Certains syndicats négocient dans des conditions difficiles ; les baisses de clientèle mettant en péril la survie des établissements. Face à de telles perspectives, le rôle des syndicats sera crucial.

III. PERSPECTIVES

Pour les années à venir, en sus des questions liées à la négociation des conventions collectives et aux relations de travail, le Regroupement privé souhaite intervenir sur les dossiers suivants : l'impact de la réforme en éducation sur les conventions collectives, l'évaluation institutionnelle, l'équité salariale, la formation des syndicats et la syndicalisation.

L'entrée en vigueur, deux fois retardée, du régime pédagogique proposé par l'énoncé de politique éducative *L'école, tout un programme*, s'effectuera à la rentrée de septembre 2000 pour le premier cycle du primaire et connaîtra sa pleine application en 2006 pour l'ensemble des cycles primaire et secondaire. Or cette fois-ci, contrairement à la dernière réforme des années 1980 caractérisée par les programmes cadres, le ministère ne fournira aux enseignantes et aux enseignants que les programmes d'études.

Il faut se rappeler qu'à l'origine, un des objectifs de la réforme visait une décentralisation du pouvoir décisionnel du ministère de l'Éducation du Québec sur l'organisation pédagogique des programmes d'études au profit des établissements. Il appartiendra désormais à chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants de s'appropriier les programmes et d'en élaborer les applications pédagogiques.

À la lumière de ces transformations majeures, le regroupement devra se pencher sérieusement sur la charge de travail imputable à cette réforme, sur le perfectionnement nécessaire, sur la réorganisation des horaires de travail, des disciplines et des champs de compétence. Aussi, surveillera-t-il de près le «dérapage» vers la sous-traitance en éducation, phénomène apparu avec la naissance d'écoles offrant des programmes de plus en plus spécialisés.

À titre d'exemple, l'engagement de techniciennes et de techniciens en informatique pour combler le volet TIC de la réforme, plutôt que d'engager ou de former des enseignantes et des enseignants semble sourire aux employeurs.

En ce qui concerne l'évaluation institutionnelle, le regroupement devra être vigilant quant à l'orientation prise par le ministère de l'Éducation qui propose pour les prochaines années « *d'assurer la mise au point d'une forme d'évaluation, au sein des établissements, qui fasse appel à la collaboration de toutes les parties intéressées, notamment à celle du personnel enseignant* ». ¹

Notons que, dans cette même foulée, le Conseil supérieur de l'éducation déposait en décembre 1999 son rapport annuel (1998-1999) portant exclusivement sur la nécessité de la mise en place d'un système d'évaluation institutionnelle dans le milieu scolaire québécois, brisant ainsi la tendance des dernières années à n'évaluer les établissements qu'à partir d'un palmarès fondé sur le taux de réussite aux épreuves uniques. Dans ce contexte, le Regroupement privé suivra de très près l'élaboration des outils d'évaluation afin qu'ils traduisent la réalité éducationnelle des établissements privés et non qu'ils limitent leur portée à l'analyse du rendement des enseignantes et des enseignants.

En regard de ces deux dossiers, la mise à jour des conventions collectives devra privilégier la révision des clauses de perfectionnement ainsi que celles de la charge de travail.

Au cours de la dernière décennie, les enseignantes et les enseignants des établissements privés ont dû composer avec des restrictions budgétaires importantes, des fluctuations de clientèle, l'avènement du multiculturalisme, une concurrence plus féroce ainsi que l'implantation des technologies informatiques. Or, dans le secteur privé, les enseignantes et les enseignants doivent généralement assumer l'actualisation de leurs compétences en sus de leur charge de travail. Dans un tel contexte, les absences prolongées se multiplient.

C'est dans le cadre d'une amélioration des conditions de travail des enseignantes et des enseignants que le regroupement étudiera la problématique du retour au travail suite à une absence prolongée.

¹ MEQ, Plan stratégique 1999-2002, p. 28.

Une réorganisation temporaire de la tâche des enseignantes et des enseignants ou un programme d'aide professionnelle seraient des avenues intéressantes pour faciliter un retour progressif au travail, permettant de réduire les périodes longues d'invalidité.

En ce qui concerne le dossier de l'équité salariale, le regroupement devra poursuivre ses travaux amorcés lors du dernier mandat en ayant en tête l'échéance du 21 novembre 2001. Il devra s'assurer que les démarches amorcées dans les différents établissements sont conformes aux dispositions de la loi et voir à ce que les employeurs déterminent les ajustements salariaux ou complètent leur programme d'équité salariale selon les paramètres de la loi.

Enfin, le regroupement se propose de revoir la formation en regard des besoins des syndicats, notamment au chapitre des questions financières. Il souhaite également aborder la problématique de la violence et du harcèlement sexuel en milieu de travail, telle que véhiculée par la politique type de la FNEEQ contre le harcèlement sexuel. Par ailleurs, la formation sur mesure, telle celle offerte à certains syndicats sur l'équité salariale, est une piste qui mérite d'être explorée pour mieux répondre aux attentes et aux besoins des syndicats.

En conclusion, pour mener à bien ce programme somme toute ambitieux, la participation active du regroupement au Bureau fédéral ainsi qu'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 son action et lui permettra d'être davantage connu et reconnu par le milieu scolaire québécois.