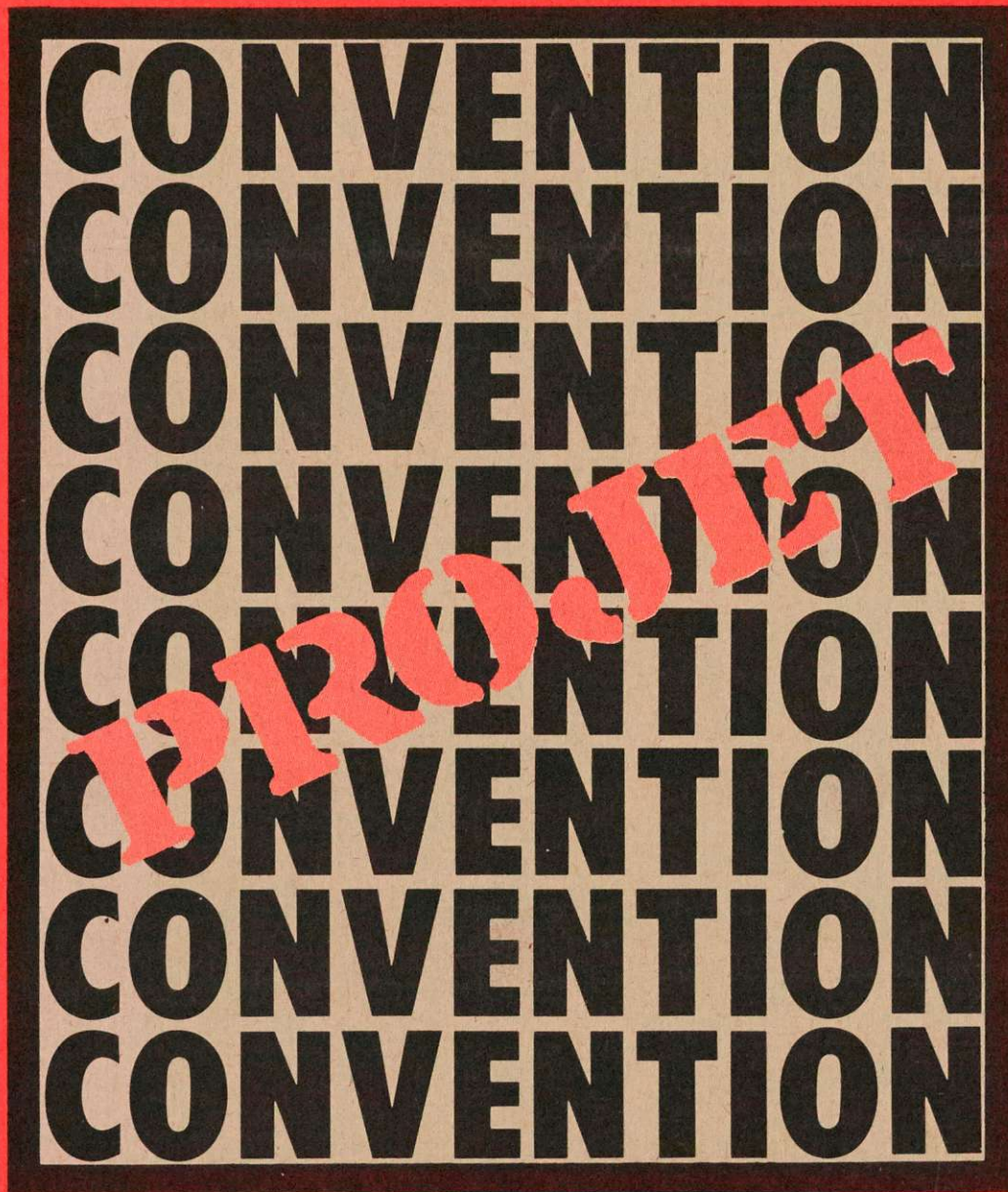


NOUVEAU POUVOIR

Journal de la Fédération nationale des enseignants québécois (CSN)



NOUVEAU POUVOIR

Journal de la Fédération nationale des enseignants québécois (CSN)

CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION

NOUVEAU POUVOIR

est publié au moins 4 fois par année par la Fédération nationale des enseignants québécois (CSN).

Le 25 septembre 1970 Vol. 1 No 5

NOUVEAU POUVOIR

veut engager le dialogue avec ses lecteurs. Nouveau Pouvoir a ouvert des pages pour que vous puissiez vous exprimer. Nous n'attendons plus que vos lettres.

NOUVEAU POUVOIR

Journal de la Fédération nationale des enseignants québécois (CSN)

CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION

NOUVEAU POUVOIR

Journal de la Fédération nationale des enseignants québécois (CSN)

CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION
CONVENTION



Lithographié par Journal Offset Inc.

111

254 Benjamin-Hudon

Un instrument de démocratie

Le présent numéro du Nouveau Pouvoir est avant tout un instrument destiné à permettre à tous les syndicats et à tous les membres de la FNEQ de se prononcer sur les principales orientations à donner à nos prochaines conventions collectives.

La FNEQ avait d'abord prévu que la première phase de consultation se ferait au cours du mois de juin et que le congrès pourrait avoir lieu à la fin de septembre pour l'adoption d'un projet préliminaire. Diverses circonstances dont, en particulier, la politique du ministre Kierans à l'égard des postiers, ont rendu difficile la réalisation de ce calendrier et le Bureau fédéral a maintenant décidé de reporter le congrès de la FNEQ à la fin de novembre et de reprendre le processus prévu de consultation en vue de l'élaboration de nos conventions collectives.

Ces conventions se négocieront dans le cadre des négociations qui affecteront l'ensemble de la Fonction publique et face à un Gouvernement qui, lui, a une politique unique. Le présent document comprend donc d'abord un texte sur la politique de négociation tant dans l'ensemble de la Fonction publique qu'à l'intérieur de la FNEQ elle-même.

Les autres textes portent sur les sujets suivants:

- Participation;
- Relations patronales syndicales, libération, recours;
- Engagement, permanence, affectation, sécurité d'emploi, ancienneté;
- Tâche;
- Perfectionnement;
- Avantages sociaux;
- Classification, classement et rémunération

Textes adoptés par le Bureau fédéral

Sauf le texte sur la classification et les salaires, tous les documents du présent Nouveau Pouvoir ont été adoptés lors du dernier Bureau fédéral des 12 et 13 septembre. Ils sont soumis à l'étude et à la discussion de tous, en vue, non pas d'aboutir immédiatement à des clauses rédigées de conventions collectives, mais afin que soient décidés par les sections locales, les secteurs et le congrès de la FNEQ les principes qui devront présider à la rédaction de la prochaine convention collective que celle-ci soit, en tout ou en partie, unique pour l'ensemble de la FNEQ ou propre à chaque secteur.

Il est bien entendu que les assemblées et les comités qui étudieront le présent texte pourront faire des propositions sur toute autre question qui ne serait pas abordée ou préciser davantage celles qui le sont.

Le texte est disposé sur deux colonnes:

- 1) Celle de gauche comporte les amendements ou orientations proposées;
- 2) Celle de droite comporte, à l'occasion, des explications supplémentaires et elle laisse l'espace voulue pour prendre des notes.

Ceux qui le désirent peuvent coller les présents textes en regard du texte parallèle de convention collective publié dans le Nouveau Pouvoir du 1er juin dernier.

1- Politique de négociation

1.1 Politique de coordination des négociations dans le secteur public

1.11 - HISTOIRE: TROIS RESOLUTIONS...

1.111 - FNEQ

Au procès-verbal du Bureau confédéral du 17 décembre 1969, on peut lire ceci:

"Le confrère Jean-Pierre Boutin réitère sa demande à l'effet que l'on mette sur pied, le plus tôt possible, le front commun de politique salariale, re: négociation 1971."

1.112 - SECTEUR CEGEP

Jean-Pierre Boutin, alors président de la FNEQ, agissait conformément à une résolution que le Secteur CEGEP avait voté à l'unanimité lors de son assemblée générale des 24, 25 et 26 octobre 1969:

"Que le Secteur CEGEP demande à la Fédération d'entreprendre immédiatement des démarches auprès de la C.S.N. et celle-ci auprès des autres groupements syndicaux afin d'établir un front commun de tous les syndicats pour que la prochaine politique salariale du Gouvernement soit négociée par tous les syndicats impliqués."

1.113 - BUREAU CONFEDERAL DE LA C.S.N.

D'autres fédérations tenaient à l'intérieur de leurs cadres des propos semblables. Le sujet fut discuté au Bureau confédéral des 28, 29 et 30 janvier et la résolution suivante était adoptée:

"Attendu que le front commun est pour les secteurs publics et para-publics une nécessité vitale;

Attendu qu'il est impossible que ce front commun fonctionne sans que tous les secteurs concernés y adhèrent pleinement et en toute connaissance de cause;

Attendu que seuls les représentants des syndicats impliqués sont à même d'évaluer leurs besoins respectifs ainsi que leurs intérêts communs;

Il est proposé par le confrère Jean-Paul Breuleux, appuyé par le confrère Norbert Rodrigue:

que le président général de la CSN convoque dans un délai de quinze (15) jours, une réunion des représentants de fédérations et de syndicats, et que l'engagement de personnes proposées dans le rapport du Bureau confédéral des 26 et 27 janvier 1970 ne se fasse qu'après cette réunion."

1.114 - LE FRONT COMMUN PREND FORME ET NOM: COMITE DE COORDINATION DES NEGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC (CCNSP)

Le 11 février, les représentants des secteurs publics et para-publics promis à une négociation en 1971 se rencontrent et s'entendent pour jeter les bases de ce que sera le front commun.

1.12 - Calendrier d'opération:

Le CCNSP s'est donné, le 21 mai, après de longues et vives discussions, un calendrier d'opérations dont les grandes étapes sont:

- du 15 octobre au 2 novembre, dépôt des projets préliminaires afin que les services techniques puissent en analyser le coût et faire, le cas échéant, des recommandations
- 15 décembre, projet définitif
- fin janvier 1971, dépôt des projets.

Première étape

1.13 - Ce qu'est Le Front Commun

1.131 - D'ABORD, RECHERCHES COMMUNES

Le Front commun n'avait pas encore défini d'une façon claire ses objectifs. Mais

il ressortait des discussions et des propositions précédentes que le CCNSP et ses services allaient servir d'abord à effectuer les recherches d'ordre général et particulier nécessaires à la négociation de chacun des secteurs.

Géraldine Dumas s'était déjà attaquée au difficile travail de résumer en un tableau comparatif les quatorze principales conventions des secteurs public et para-public. Ce travail sera complété au mois de juillet.

Deuxième étape

1.132 - ENSUITE, PROJETS DE NEGOCIATION HARMONISEES

Par ailleurs, à cette date du 21 mai, tous les secteurs travaillaient déjà plus ou moins à l'élaboration du projet de convention. On s'entendit donc pour déterminer en front commun, après que des sous-comités techniques eurent fait des recommandations, les questions ou principes sur lesquels les secteurs feraient front commun, les minima en-dessous desquels il était convenu de ne pas aller. Le front commun de recherche avançait d'un cran et chaque secteur allait présenter au Gouvernement des projets aux demandes harmonisées ou identiques.

1.133 - ENFIN, NEGOCIATION DE LA POLITIQUE SALARIALE

C'est à la réunion des 23 et 24 juillet que les principes et les modalités de discussion de la "politique salariale" sont étudiées comme tels. Il est décidé alors que des démarches seront entreprises auprès de la CEQ et de l'autre centrale pour déterminer si la "négociation de la

SOMMAIRE

	Page
1. Politique de négociation	3
1.1 Politique de coordination des négociations dans le secteur public	3
1.2 Politique de négociation de la FNEQ	5
1.21 Historique	5
1.22 Calendrier	5
1.23 Politique de négociation elle-même	5
2. Participation	7
3. Relations patronales syndicales, libération, recours	8
4. Engagement, permanence, affectation, sécurité d'emploi, ancienneté	9
5. Tâche	11
6. Perfectionnement	12
7. Avantages sociaux	12
8. Classification, classement et rémunération	14

politique salariale" se ferait conjointement et selon quels principes.

Le comité adoptait, lui, la position suivante:

- 1) Le comité recommande au Front commun de mettre tout en oeuvre pour forcer le Gouvernement à négocier la politique salariale des employés du secteur public et para-public. Cette négociation devant être effectuée au niveau des trois (3) centrales syndicales, il est entendu que cette négociation se fera sur les principes qui éventuellement devront être appliqués par voie de négociation à chacune des tables de négociation.
- 2) Il est aussi convenu qu'avant de s'entendre sur un ou des principes, nous devons, comme partie syndicale, connaître quel sera le résultat pratique et concret pour chacun des groupes.
- 3) Principes de la prise de décision:
 - o la recherche de l'unanimité;
 - o discussion ouverte avec exposition des raisons des dissidents;
 - o la décision doit être ratifiée par deux-tiers de l'assemblée des représentants du Front commun qui totalisent deux-tiers des effectifs du Front commun.

Mise en marche de la troisième étape

1.134 - RENCONTRES CEQ-FTQ-CSN

Le 31 juillet, la première rencontre CEQ-FTQ-CSN a lieu. C'est une première pour essayer de définir quelle pourrait être leur action conjointe.

Une deuxième réunion se tient le 10 septembre, après le congrès où la CEQ s'est prononcée pour la négociation au sommet d'une masse salariale et des bénéficiaires sociaux. Pour devancer le Gouvernement, les représentants de la CEQ, de la FTQ et de la CSN vont demander au cours du mois d'octobre, une première rencontre avec le premier ministre Bourassa, pour savoir si vraiment le Gouvernement est prêt à négocier les principes de la politique salariale.

1.14 - LES PRINCIPES DE POLITIQUE SALARIALE PROPOSES PAR LE CCNSP

- a) que les salaires versés par le Gouvernement se comparent aux taux versés par les meilleurs employeurs, compte tenu des avantages sociaux, de la sécurité d'emploi du secteur public et para-public;
- b) que la cohérence interne des salaires versés aux employés du secteur public et para-public reflète à leur base (les postes les moins rémunérés) un minimum jugé décent;
- c) que les emplois ayant un contenu analogue soient rémunérés de façon identique (harmonisation des salaires);

N.B.:

Ce principe tel qu'exprimé ne peut pas s'appliquer actuellement aux échelles de salaire des professeurs. Le CCNSP a adopté, sous réserve, à cause des enseignants, ce 3e principe.

- d) à travail égal, salaire égal, ce qui signifie la non discrimination entre les sexes.

La discussion est engagée au niveau des centrales pour savoir ce que sera la négociation de la politique salariale.

Le Bureau étudiera le 27 septembre toute cette question de la négociation de la politique salariale et fera, s'il y a lieu, des recommandations.

1- POLITIQUE DE NEGOCIATION

A) POLITIQUE DE COORDINATION DES NEGOCIATIONS DANS LE SECTEUR PUBLIC

1.- NOMBRE DE SYNDIQUES IMPLIQUES PAR CENTRALE

C.S.N. - 90,000
C.E.Q. - 60,000 (anglophones 10,000)
F.T.Q. - 15,000

2.- SECTEURS IMPLIQUES A LA C.S.N.

- a) Syndicats des Agents de la Paix - SAPFP (2,119)
- b) Personnel de soutien CEGEP - FCSP (2,000)
- c) Syndicat de la Régie des Alcools - RAQ - FCSP (2,229)
- d) Fédération nationale des Services - FNS (47,500)
- e) Syndicat des Fonctionnaires provinciaux - SFPQ (29,863)
- f) Fédération des Ingénieurs et Cadres du Québec - FICQ (3,137)
- g) Fédération nationale des Enseignants québécois - FNEQ (3,318)

3.- COMITE DE COORDINATION DES NEGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC

- a) Composition
 - 2 représentants par secteur de 10,000 membres et moins
 - 1 représentant par tranche additionnelle de 10,000 membres
- Le coordonnateur
Total: 23 personnes.

4.- REUNIONS DU CCNSP

9 réunions dont 1 de 3 jours
2 de 2 jours
sans compter les réunions du comité de liaison et des comités techniques.

5.- COORDONNATEUR ET PERSONNEL

- Marcel Pepin, coordonnateur;
- Kemal Wassef, chercheur;
- Pierre Vadboncoeur, responsable de l'action politique;
- Geraldine Dumas, secrétaire;
- Rejean Parent, responsable de l'enquête;
- 3 secrétaires;
- spécialistes engagés pour recherches particulières.

1.2- Politique de négociation de la FNEQ

1.21 - Historique

MAI 1970: PRINCIPE DE PROJET FEDERAL

Le Bureau fédéral adopte le principe que la FNEQ travaille à élaborer un projet de convention collective fédéral au moins sur les points principaux. Ceci, tout en prévoyant que chaque secteur puisse conserver certaines particularités propres.

JUIN 1970: MISE EN OEUVRE DE LA CONSULTATION DES MEMBRES: TEXTE COMPARATIF DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La Fédération publie un numéro spécial du Nouveau Pouvoir contenant le texte parallèle des conventions collectives des CEGEP, du SPE et du SPEQ.

AOÛT 1970: TRAVAIL PRELIMINAIRE PAR UN COMITE DE TRAVAIL DE LA FNEQ

Un comité de travail comprenant le personnel technique de la FNEQ et des représentants de chacun des secteurs prépare un document de travail sur les principaux problèmes à résoudre lors de la prochaine négociation.

SEPTEMBRE 1970: CONSULTATION DE TOUS LES MEMBRES

L'Exécutif et le Bureau fédéral de la FNEQ adoptent:

- 1.- Un calendrier d'opération;
- 2.- Un projet de politique de négociation;
- 3.- Un texte sur les principales modifications à étudier pour amender nos conventions actuelles.

Le Bureau fédéral décide que ces documents doivent être expédiés à tous en vue des congrès des secteurs et de celui de la FNEQ à la fin de novembre 1970.

1.22 - Calendrier d'opération

SEPTEMBRE: PROJET PRELIMINAIRE

1 - 5 septembre: réunion de l'Exécutif de la FNEQ:

- a) étude du calendrier d'opérations;
- b) étude générale du projet de convention collective sous forme de principes tel qu'élaboré par des représentants de chaque secteur et de l'équipe technique;
- c) étude du projet de politique de négociation (mandat et procédure).

11 - 12 - 13 septembre: réunion du Bureau fédéral:

- a) adoption du calendrier d'opérations;
 - b) étude détaillée du projet de convention collective (sous forme de principes toujours);
 - c) étude de la politique de négociation;
- 11 - 25 septembre: expédition dans chaque institution du projet de convention collective.
(sous forme de principes).

OCTOBRE: ETUDE PAR LES SECTIONS LOCALES ET LES SECTEURS

IV - Octobre: étude du projet de convention collective et de la politique de négociation dans chaque institution d'abord et dans chaque secteur ensuite lors de leur congrès respectif:

- a) 10-11-12 octobre: congrès SPEQ;
- b) 24-25 octobre: congrès SPE
- c) 24-25 octobre: congrès CEGEP

V - 6 novembre au plus tard: expédition dans chaque section locale du projet unifié de convention collective et de politique de négociation.

ADOPTION PAR LE CONGRES FNEQ

- VI - 27-28-29 novembre: congrès fédéral:
- a) adoption du projet de convention collective sous forme de principes détaillés et expliqués mais non sous forme de clauses rédigées;
 - b) mandat au Bureau fédéral pour adopter le texte des clauses qui seront rédigées par un comité de rédaction après le congrès;
 - c) adoption de la politique de négociation.

DECEMBRE TEXTE FINAL

VII - 18-19-20 décembre: Bureau fédéral: adoption du texte final de convention collective.

JANVIER RATIFICATION

VIII - 3 janvier au 31 janvier: tournée de ratification dans chaque section locale par des représentants de l'Exécutif de la FNEQ et des secteurs.

FEVRIER

IX - 1er février 1971: début des négociations.

1.23 - Politique de négociation elle-même (mandat et procédure)

Le Bureau fédéral suppose, comme hypothèse de travail, qu'une table fédérale pourra être chargée de négocier pour les trois (3) secteurs de la FNEQ, au moins sur les points suivants:

- 1) Tâche
- 2) Classification
- 3) Salaires
- 4) Sécurité d'emploi

1.231 - A la suite des travaux de chaque secteur, le congrès sera probablement en mesure d'ajouter à cette liste.

1.2311 - MANDAT DE LA TABLE FEDERALE

Pour qu'existe une table fédérale, il faudra que chaque syndicat, et pour le SPE; chaque section locale, adopte une résolution ayant la portée suivante:

"Que la FNEQ soit mandatée pour négocier et signer la convention collective sous réserve de l'approbation par les assemblées générales des syndicats ou leur équivalent." (Afin de comprendre ainsi les assemblées générales régionales que le SPEQ et le SPE peuvent tenir).

Ce mandat ne serait adopté qu'après le congrès de la FNEQ et compte tenu des sujets qui seront inclus dans le projet fédéral, lors de la tournée de ratification du projet de convention collective.

1.2312 - ADOPTION DU PROJET NEGOCIE ET VOTE DE GREVE

L'adoption ou le rejet du projet négocié de même qu'un éventuel vote de grève se fera sous les auspices de la FNEQ et des divers secteurs mais les votes se prendront à l'intérieur de chaque secteur et les décisions ne pourront lier que de secteur concerné, i.e. qu'un secteur pourrait, même si cela ne serait pas souhaitable, accepter le projet (ou plutôt: ne pas se prononcer à son sujet) alors qu'un autre ou les autres le refuserait (aient); de même pour le vote de grève.

1.2313 - PROCESSUS DE DECISION A L'INTERIEUR DE CHAQUE SECTEUR

Chaque secteur sera maître de son processus de décision. Certains critères communs devraient cependant être établis au préalable. En particulier, il devrait être accepté au départ qu'aucun secteur ni aucun syndicat qui accepte de se lier à la négocia-

tion provinciale ne décidera de signer sa convention collective avant les autres, à moins d'y être autorisé par le Bureau fédéral.

a) SPEQ

La règle de la majorité absolue de tous les membres votants dans l'ensemble du secteur SPEQ a, jusqu'à maintenant, déterminé la décision et lié tous les membres du SPEQ. Cette règle devra continuer de s'appliquer; elle est la seule praticable.

b) SPE

Jusqu'à maintenant, le SPE a suivi la même règle que le SPEQ pour ses négociations où plusieurs collèges étaient regroupés.

Cette règle aurait peut-être avantage à être assouplie pour tenir compte des situations diverses que le bill 56 et les contrats d'association aux commissions scolaires font aux collèges privés. Si l'on s'engage dans cette voie, les décisions pourraient alors être prises toujours selon la règle de la majorité absolue, mais à l'intérieur:

- a) de l'ensemble des collèges associés.
- b) de l'ensemble des collèges financés à 60% (s'il y a lieu).
- c) de l'ensemble des collèges financés à 80%.

c) CEGEP

Dans les CEGEP, la situation est différente du SPE et beaucoup plus semblable à celle du SPEQ en ce sens qu'il n'y a, clairement dans ces deux cas qu'un seul véritable employeur, le Gouvernement.

Deux hypothèses de processus de décision:

1) La décision se prend à la majorité absolue des voix exprimées par l'ensemble des membres du secteur et lie également les collèges qui, au niveau local, se seraient prononcés contre la décision adoptée au niveau provincial.

Cette première hypothèse pourrait être complétée en prévoyant, en outre, qu'il faudra que la moitié plus un des collèges se soient localement prononcés dans le même sens que la majorité des membres dans l'ensemble du secteur pour que tous soient liés.

2) La décision se prend à la majorité absolue des voix exprimées dans l'ensemble du secteur mais ne lie que les collèges qui, localement, se seraient prononcés dans le même sens que la majorité dans l'ensemble du secteur.

Quant aux autres collèges, ils auraient alors à décider:

- soit de se rallier à la décision provinciale,
- soit d'entreprendre une action qui leur permette de poursuivre la négociation.

Le Bureau fédéral, tout en soumettant les deux hypothèses de processus de décision, recommande la deuxième.

1.2314 - TABLE DE NEGOCIATION COMPOSITION

L'idéal paraît être que chaque institution impliquée dans la négociation fédérale ait un représentant à la table de négociation. C'est ainsi que les CEGEP ont fonctionné lors de la dernière négociation. Le SPE et le SPEQ qui sont des syndicats provinciaux et dont les collèges ou les écoles comptent beaucoup moins de professeurs, ont fonctionné avec des comités plus restreints basés sur une représentation régionale.

Cette représentation idéale est financièrement très difficile sinon impossible. Afin de concilier les finances et l'idéal, le Bureau fédéral recommande:

- a) Table de négociation fédérale: Bureau fédéral ou exécutif (à décider)
- b) Table sectorielle: (si ou lorsqu'il y aura lieu) l'exécutif du secteur
- c) Comme la phase la plus importante des négociations est le dernier mois de conciliation, la ou les tables de négociation seraient alors élargies pour assurer une meilleure représentation des sections locales au moins sur une base régionale. Pour les CEGEP, cet élargissement exigerait sans doute la présence d'un représentant par CEGEP.

2- La participation

(références - Nouveau Pouvoir, 1er juin 1970 pp. 18-20-22-42)

2.1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur et seul représentant des salariés couverts par l'unité d'accréditation.

2.1.2 ASSEMBLEE GENERALE

Est constituée des employés syndiqués.

Note: modalités à prévoir pour le SPE: accréditation ne couvrant que les laïques.

2.1.3 DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion sous réserve des stipulations de la présente convention collective.

2.1.4 MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Lorsqu'un employé se croit lésé par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par la présente convention, cet employé peut formuler un grief si cette décision n'est pas fondée sur un motif réel et raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

2.2 - COMMISSION PEDAGOGIQUE

2.2.1 COMPOSITION:

- de personnes désignées par la direction;
- d'étudiants, s'ils le désirent, élus selon leur propre mode de nomination;
- d'un nombre de professeurs désignés par l'assemblée générale du Syndicat, en nombre supérieur ou nombre des autres membres de la Commission pédagogique.

Le Syndicat local détermine le nombre de membres de la Commission pédagogique, après discussion avec les administrateurs et la direction.

Les professeurs désignés par le Syndicat pour être membres de la Commission pédagogique le demeurent tant qu'ils ne démissionnent pas au cours de leur mandat ou qu'ils ne sont pas révoqués par le Syndicat.

Les désignations sont faites pour un an, au début ou à la fin de chaque année scolaire.

2.2.2 POUVOIRS:

La C.P. est obligatoirement et préalablement consultée par l'employeur avant toute décision d'ordre pédagogique. Ses avis font autorité, à moins que, dans un délai de dix (10) jours, l'employeur fasse connaître son désaccord, par écrit, pour des motifs qu'il doit préciser. La C.P. n'a pas le pouvoir d'excéder les budgets préalablement approuvés par l'employeur.

2.2.3 MANDAT:

La C.P. se prononce sur toute question d'ordre pédagogique, notamment sur les points suivants:

- les nominations du directeur général et du directeur des services pédagogiques conformément aux articles 17 et 20 du Bill 21 (Cegep);
- les nominations aux autres fonctions de direction pédagogique;
- la détermination des critères pour la création de département et de postes de chefs de département et d'adjoints;
- le développement et l'implantation des enseignements à offrir aux étudiants notamment le développement de nouvelles options ou spécialités en rapport avec les besoins du milieu;
- les conditions et l'organisation du travail des étudiants et leur rendement scolaire ainsi que son évaluation;
- les politiques pédagogiques concernant la bibliothèque, l'achat et la sélection des volumes;
- toute réglementation de nature pédagogique quant aux critères d'admission et de classement des élèves;

REMARQUES

Les recommandations sur la participation, sans établir une auto-gestion de pédagogie absolue, tendent à assurer un maximum de garanties au corps professoral en tant que syndiqué, et à abolir toute forme de consultation pour la "frime". Dorénavant, les avis des professeurs auront une certaine autorité et ne risqueront plus d'être laissés pour compte sur les "tablettes".

- le transfert d'enseignement, les ententes avec d'autres institutions d'enseignement, les modifications des structures scolaires, les fermetures d'options ou d'orientations, les cessions partielles d'enseignement en vue d'en examiner les incidences pédagogiques;
- les normes et les priorités d'équipement pédagogique, d'aménagement et de modifications des locaux affectés au secteur scolaire;
- les qualifications requises pour les postes de directeur général et de directeur des services pédagogiques et pour les autres postes de cadre pédagogique;
- la détermination des parascolaires;
- la politique de perfectionnement, les congés d'étude et la désignation des candidats à ces congés;
- les candidatures pour l'engagement de nouveaux enseignants;
- la détermination des congés mobiles.

2.24 CLASSIFICATION LOCALE:

Un comité ad hoc paritaire, par institution, est constitué pour voir à la classification provisoire des nouveaux enseignants ou de ceux qui ont de nouvelles études à faire valoir.

Note: MANDAT SPECIAL DE LA C.P. pour le SPE:
L'attribution ou la modification substantielle et permanente de la charge professionnelle de tout enseignants.

2.25 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS:

Toute l'information et les dossiers pertinents au fonctionnement et aux délibérations de tout comité ou commission, y compris le C.A., sont transmis aux membres desdits organismes, au Syndicat local, aux secteurs, et, sur demande, à chaque professeur.

REMARQUES

3- Relations patronales, syndicales, libération, recours

(références - Nouveau Pouvoir, 1er juin 1970 pp. 28-38-13-141).

3.1- RECOMMANDATIONS

Chaque institution, selon le nombre de professeurs, aurait un ou des délégués syndicaux (agents de griefs) libérés aux frais de l'employeur en tenant compte des proportions suivantes:

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 1) jusqu'à 25 professeurs: | libération de 1/5 de tâche et 1 jour |
| 2) 26 à 50: | libération de 2/5 de tâche et 2 jours |
| 3) 51 à 75: | libération de 3/5 de tâche et 3 jours |
| 4) 76 à 100: | libération de 4/5 de tâche et 4 jours |
| 5) 101 à 125: | libération de 1 de tâche et 5 jours |

Une institution de 250 professeurs aurait deux (2) délégués syndicaux libérés. Et ainsi de suite...

3.2- DROIT AU GRIEF

3.21- Une violation ou fausse interprétation de la convention ou toute décision de l'employeur qui, prétendument, lèse un professeur, donne ouverture à la formulation d'un grief.

3.22- Le grief est déposé auprès de l'employeur dans les trente (30) jours de la connaissance du fait lui donnant prise, et au plus tard six (6) mois du fait introduisant le grief. Seul le dernier délai est de rigueur.

3.23- L'employeur dispose de dix (10) jours pour y donner suite.

3.24- Si l'employeur ne répond pas ou si sa décision n'est pas satisfaisante, avis peut lui être donné que le Syndicat recourt à l'arbitrage.

3.25- L'arbitrage a lieu devant un arbitre unique.

3.26- Le dépôt d'un grief constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

3.27- Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

REMARQUES

Il s'agit de permettre au Syndicat de jouer directement son rôle de représentation des membres en regard de l'interprétation et de l'application de la convention collective. Ainsi sont abolis les comités de griefs locaux et les C.R.P. (comités d'école) prévus par les conventions existantes.

Dorénavant, les griefs dépendraient du délégué syndical et de l'exécutif qui verraient à les formuler et à les plaider devant l'employeur au niveau local. De cette façon, le rôle "d'avocat" imparti au Syndicat et à l'agent de grief paraît mieux sauvegardé.

Et si aucune entente avec l'employeur n'est possible au niveau local, le recours à l'arbitrage est automatique, au gré du professeur et/ou du Syndicat.

3.28- Nomination des arbitres dans la convention.

3.29- De consentement mutuel, les parties peuvent déroger de cette procédure.

3.210- Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.

3.3- ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Les clauses actuelles de la convention des Cegep seraient satisfaisantes. Il faudrait cependant prévoir des libérations supplémentaires, sans perte de gain, pour les professeurs délégués aux réunions et Congrès de leur secteur, de la FNEQ et de la CSN.

3.4 - COMITES PROVINCIAUX

Abolition du Comité consultatif provincial (CEGEP, Comités provincial des Relations professionnelles (SPEQ) et de la Chambre professionnelle (SPE).

REMARQUES

Ces comités avaient trop tendance à établir une sorte de code d'éthique par-dessus la convention et à régler les problèmes avec des points de vue corporatistes. La mécanique des griefs et arbitrage est amplement suffisante et déjà assez complexe sans qu'on lui parachute des décisions d'en haut qui risquent de faire jurisprudence et de biaiser la convention.

Dorénavant, les employeurs devront faire affaire directement avec les exécutifs de secteurs ou l'exécutif fédéral, sur des questions débordant les cadres locaux.

4- Engagement, permanence, ancienneté, affectation, sécurité d'emploi

(re: *Nouveau Pouvoir*, 1er juin 1970, pp. 70 et suivantes)

4.1 ENGAGEMENT

1. Premier engagement: 2 ans; le professeur peut quitter moyennant un avis avant le 1er avril.

2. Durant ces deux ans, seul le congédiement pour cause est permis.

4.2 PERMANENCE

La permanence, une fois acquise, donne une sécurité absolue d'emploi dans l'enseignement ou dans la fonction publique ou parapublique.

La permanence se transfère d'une institution à l'autre à l'intérieur de chaque secteur (CEGEP, SPE, SPEQ) ainsi que le temps nécessaire pour l'acquérir.

4.21 ACQUISITION DE LA PERMANENCE

La permanence est accordée par l'institution au deuxième contrat d'engagement, c'est-à-dire au 1er avril de la deuxième année d'enseignement.

Si l'employeur refuse la permanence, le professeur peut recourir au conseil provincial de permanence.

4.22 CONSEIL PROVINCIAL DE PERMANENCE:

1. Composition: un président impartial nommé par la convention collective;

2. Mandat: accorde ou refuse la permanence ou accorde un délai d'un an.

Si la permanence est de nouveau refusée à la fin de ce nouveau délai d'un an, le professeur peut encore faire appel au conseil provincial;

3. Il incombe à l'employeur de faire la preuve de l'incompétence pédagogique du professeur.

4. Décision: la décision du conseil provincial est finale et lie les parties.

4.3 ANCIENNETE

4.31 ANCIENNETE LOCALE

Temps de service en jours et années comme professeur et comme membre du personnel administratif.

REMARQUES

4.2- PERMANENCE

Nous cherchons à accroître la combativité syndicale et à nous soustraire aux décisions qui concernent la permanence, les sanctions, les congédiements, en retirant ces mandats du comité des relations professionnelles car il s'agit là de responsabilités patronales auxquelles le Syndicat n'a pas à concourir et qu'il devra plutôt contester par voie de griefs et d'arbitrages.

4.3- ANCIENNETE

Le mécanisme d'ancienneté proposé est une notion assez nouvelle dans l'enseignement... Certains peuvent le trouver de prime abord assez rébarbatif.

Si on l'examine de près cependant, on ne peut que constater qu'on

1. Temps de service dans les institutions du secteur affiliées à la C.S.N.;

2. Temps de service dans toutes les institutions du secteur.

4.4 AFFECTATION

4.41 AFFECTATION LOCALE

- 1) Tout poste vacant d'enseignement dans l'institution est affiché;
- 2) Tout professeur peut poser sa candidature;
- 3) Le candidat ayant le plus d'ancienneté locale et enseignant la matière ou la spécialité concernée est nommé;
- 4) Ensuite, tout candidat ayant le plus d'ancienneté locale à la condition qu'il ait la compétence normalement exigée par la fonction.
- 5) Ce mécanisme n'entre en action qu'en cas de poste vacant; il ne s'appliquerait donc pas en début d'année ou de session alors que le principe, à l'intérieur d'un département, serait la répartition des tâches, par le groupe de professeurs concerné, entre chacun de ses membres.

4.42 AFFECTATION PROVINCIALE

- 1) Tout professeur d'une institution a droit de poser sa candidature à tout poste d'enseignement dans une autre institution du secteur concerné;
- 2) Priorité d'engagement à celui dont la spécialité ou l'enseignement correspond au poste ouvert et qui a le plus d'ancienneté C.S.N. dans le cas d'une candidature à un collège C.S.N.;
- 3) Priorité d'engagement au professeur dont la spécialité ou l'enseignement correspond au poste ouvert et qui a le plus d'ancienneté dans toutes les institutions du secteur concerné;
- 4) Priorité est ensuite acquise à tout autre professeur enseignant auparavant une autre matière que celle qui correspond au poste vacant, et ce, selon le même mécanisme d'ancienneté (ancienneté C.S.N., ancienneté tous autres collèges) à la condition qu'il ait la compétence normalement exigée par la fonction.
- 5) Le contrôle de cette affectation provinciale se fera comme suit:

Liste annuelle de candidatures:

- 1) A chaque année chaque professeur qui le désire pourra poser sa candidature à n'importe quel collège.
- 2) Une copie de cette candidature sera adressée au secteur concerné.
- 3) Chaque secteur aura en mains une liste d'ancienneté.
- 4) L'employeur avisera le secteur concerné de toutes les nominations faites.

4.5 SECURITE D'EMPLOI EN CAS DE SURPLUS D'EFFECTIFS OU DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

1. Pas de mise-à-pied pour qui a deux (2) ans d'ancienneté;
2. Mise-à-pied par matière ou discipline pour ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté en commençant par celui qui en a le moins.

Il faudrait préciser ici quels sont les disciplines ou les matières ou les mises-à-pied devraient se faire en prenant considération l'ensemble de la discipline et celles où il faudra se restreindre en la matière. Chaque section ou syndicat local (e) et chaque secteur devra étudier cette question.

Voici la définition des mots discipline et matière telle que la fournit le document du Ministère de l'Éducation intitulé: "Vocabulaire de l'éducation au Québec".

"DISCIPLINE ET MATIERE:"

Branche du savoir faisant l'objet d'un enseignement méthodique. Le français, l'histoire, la géographie, la physique sont des disciplines. La tranche de chaque discipline que l'élève inscrit à son programme d'une année est une matière: l'arithmétique de 3e année est une matière."

3. Quant à ceux qui ont plus de deux (2) ans d'ancienneté, ils deviennent surnuméraires par ordre inverse d'ancienneté dans la matière ou la discipline concernée.

4. Le professeur permanent surnuméraire peut déplacer de son poste dans une même institution un professeur ayant moins d'ancienneté dans une autre matière:

- Condition: répondre aux exigences normales de la fonction.
- 5. Priorité absolue d'engagement dans les autres institutions, par ordre d'ancienneté, avant les candidatures volontaires, pour les professeurs devenus surnuméraires.

Il y a ici un problème à considérer: si la priorité de remplacement, s'applique d'abord à l'intérieur du secteur, cela suppose, dans beaucoup de cas, un déménagement. Faudra-t-il considérer un remplacement par localité dans des institutions publiques ou para-publiques de même niveau?

6. Transport intégral de l'ancienneté dans le collège ou l'on est remplacé.

7. Si le remplacement ne peut se faire dans une institution du sec-

est forcé d'y recourir si nous voulons résoudre les graves problèmes que sont pour nous:

- La sécurité d'emploi
- Le recyclage et le perfectionnement
- L'arbitraire patronal

4.5- SECURITE D'EMPLOI

Nos mécanismes actuels de sécurité d'emploi reposent sur l'idée que la compétence doit d'abord être protégée plutôt que l'ancienneté. Mais qui peut définir la compétence?

L'effet pratique de cette orientation, étant donné les transformations constantes des programmes d'étude et des structures du système d'enseignement, a été qu'on a pris pour acquis que les jeunes professeurs sont plus compétents. Une fois qu'un employeur a pris, sur cette base, la décision de mettre un professeur à pied ou sur les tablettes, allez donc prouver à un arbitre que ce professeur est plus compétent que celui ou ceux qu'il a gardés! Il s'agit plutôt de trouver un critère objectif, telle la nature de la fonction, pour ne pas faire le jeu de l'arbitraire patronal en comparant les individus entre eux et, ainsi, instaurer une fausse concurrence entre les professeurs.

Il faut donc, si l'on veut protéger le droit, non seulement à un gagne-pain, mais aussi à la poursuite d'une carrière, qu'une fois donnée la compétence acquise pour une fonction, l'ancienneté devienne le critère à considérer.

A l'intérieur d'une discipline ou d'une matière donnée, il n'y a aucune raison pour qu'il en soit autrement. Le professeur permanent, qu'il soit de français ou d'électronique, est, par définition, compétent dans sa matière et doit pouvoir continuer de l'enseigner dans son collège ou dans un autre collège. Le seul critère de choix entre deux professeurs d'une même matière ou discipline ne peut être que leur ancienneté respective.

LES EXIGENCES NORMALES DE LA FONCTION

Par ailleurs, s'il s'agit d'un professeur qui veut ou qui est amené à changer de type d'enseignement ou faire appel à des qualifications qu'il n'avait pas exploitées jusqu'à maintenant, c'est encore l'ancienneté qui demeurera le critère et il faudra alors que ce professeur ait la compétence normalement exigée, non pas par l'employeur, mais par la nature de la fonction à exercer elle-même.

RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT

La mise-sur-pied d'un tel mécanisme d'ancienneté permettra, en outre, d'éviter que les plus anciens professeurs soient toujours ceux que l'on met sur les tablettes ou qu'on parachute dans des fonctions autres que l'enseignement et pour lesquelles ils n'ont, ou bien

teur, il doit se faire prioritairement dans une autre institution d'enseignement de même niveau.

8. S'il n'est pas possible de replacer un professeur dans un poste d'enseignement parce qu'il ne peut en remplir les exigences normales: recyclage avec plein salaire afin qu'il puisse le faire.

9. Si le recyclage n'est pas possible à cause de l'âge (à définir), du refus du recyclage ou du trop long temps requis (à définir): remplacement dans la fonction publique ou para-publique par ordre d'ancienneté dans des fonctions commandant un salaire identique et correspondant le plus possible à la compétence du professeur.

10- Garantie de non-réduction de salaire.

REMARQUES

aucune préparation, ou bien aucun goût, de forcer le Gouvernement à mettre sur pied un véritable système de perfectionnement et de mise-à-jour permanent qui fera qu'un professeur sera toujours au point même à la fin d'une carrière de 35 ans.

Le mécanisme de l'ancienneté n'est donc qu'un moyen de lutter contre l'exploitation de l'homme par l'homme même si cette exploitation se cache parfois sous des dehors fort honorables.

5- Tâche

(re: Nouveau-Pouvoir, 1er juin 1970, pp. 78....)

5.1 - OBJECTIFS GENERAUX

5.11 - La définition de la tâche de travail devra tenir compte des différences réelles entre les exigences des diverses matières, soit en raison de leurs difficultés propres, soit en raison du nombre d'étudiants maximum qui peuvent être rencontrés à la fois.

5.12 - La définition de la tâche devra permettre de fixer un maximum individuel normal pour le professeur.

5.13 - Cette définition d'un maximum individuel ne devrait cependant pas empêcher les réaménagements pédagogiques que les départements voudront organiser.

5.2 - PROPOSITION

N.B.: Le SPEQ conserverait son système actuel de définition de tâche.

5.21 - Le Bureau fédéral propose que cette définition se fasse sous forme d'un nombre de périodes/étudiants/semaine pour chaque matière ou pour chaque regroupement de matières semblables du point-de-vue du nombre de p.e.s. normal. Pour chacune des matières, il y aura un p.e.s. différent pour l'enseignement théorique et pratique ou de laboratoire.

5.22 Le ou les p.e.s. serviraient alors à déterminer le nombre de professeurs nécessaires pour l'enseignement de chaque matière.

5.23 Le p.e.s. définirait la tâche individuelle maximum. Ceci pourrait se faire en effectuant, lorsqu'il y a lieu, une pondération entre le nombre de p.e.s. confié à un professeur dans différentes matières pour tenir compte des différences de p.e.s. entre les matières ou dans une même matière des différences de p.e.s. entre la théorie et le laboratoire.

Cette idée pourrait s'exprimer dans la formule suivante:

T.I.N.: tâche individuelle normale

P.E.S.C.: périodes/étudiants/semaine confiées à un professeur

P.E.S.M.: périodes/étudiants/semaine normales d'une matière donnée

$$T.I.N. \frac{P.E.S.C.}{P.E.S.M.^1} + \frac{P.E.S.C.}{P.E.S.M.^2} = 1$$

Par exemple: si le p.e.s. du nursing théorique avait été fixé, par hypothèse, à 480 et le nursing pratique à 120, l'infirmière qui donnerait les deux types d'enseignement et qui aurait 240 p.e.s. théoriques et 60 p.e.s. pratiques aurait une tâche individuelle normale:

$$\frac{240}{480} + \frac{60}{120} = 1$$

5.24 Sauf les cas d'expérience ou de réaménagement pédagogiques faits sur l'initiative du département concerné, un écart maximum à la hausse par rapport à ce "p.e.s. - maximum - individuel" pourrait être prévu à la condition qu'il s'opère une compensation d'une session à l'autre.

5.25 Sous la même réserve qu'au paragraphe précédent, on devra aussi prévoir un nombre maximum de périodes d'enseignement qui ne pourra pas être dépassé pour un professeur même si le nombre normal de p.e.s. n'est pas atteint parce que les inscriptions sont insuffisantes.

REMARQUES

5.26 Une limite sera fixée au nombre de matières différentes qui peuvent être confiées à un professeur.

5.3 - METHODE DE DEFINITION

Une enquête se fera auprès de chacun des professeurs par voie de questionnaire pour découvrir, pour chaque matière et à l'intérieur de chaque matière pour l'enseignement théorique et l'enseignement pratique, le nombre normal de périodes/étudiants/semaine.

REMARQUES

6- Perfectionnement

En plus du recyclage nécessité par la sécurité d'emploi:

6.1 4% de la masse salariale dans chaque collège.

6.2 Pour les collèges situés là où il n'y a pas d'université ou de centre d'études universitaires, il faudrait prévoir un montant plus élevé (à définir) pour permettre les mêmes cours d'été et les mêmes études à plein temps dans ces collèges tout en couvrant les frais supplémentaires de séjour qu'ils entraînent pour les professeurs.

6.3 L'ANNE SABBATIQUE

Après avoir enseigné pendant un nombre de semestres ou sessions (à définir: 12?), le professeur a droit à une année sabbatique. Ces sessions pourraient se donner sans interruption, accélérant ainsi le moment où le professeur peut prendre son année sabbatique. (Il y aurait cependant rémunération additionnelle normale quand le professeur enseignerait plus de deux (2) sessions par année.)

7- Avantages sociaux

7. ASSURANCES COLLECTIVES

7.11 PRINCIPES

1) le contenu et les modalités des régimes d'assurance sont choisis par les syndicats et ceux-ci détiennent les polices-maîtresses;

2) tendre à ce que l'employeur défraie la totalité des primes, et, au minimum 50%;

3) uniformisation des régimes en vue d'aboutir à des plans FNEQ. (cf. assurance-revenu avec la MFQ).

7.12 RECOMMANDATIONS

1) Assurance-vie:

a) plan de base obligatoire pour tous et défrayé par l'employeur: \$2000.00 pour célibataire et \$3000.00 pour marié;

b) option facultative supplémentaire jusqu'à \$2000.00 ou \$2500.00 avec participation de l'employeur 50%.

2) Assurance-revenu et accident-maladie:

Participation patronale à \$35.00 pour les célibataires et \$85.00 pour les gens mariés.

3) Note: Une autre possibilité s'offre, celle de placer le \$35.-85.00 sur le plan vie et accident-maladie et de prévoir une participation patronale à pourcentage sur l'assurance-revenu.

7.2 CONGES DE MALADIE

7.21 1 ¼ jour ouvrable par mois, s'accumulable sans limite.

SPE conserve son régime: 1 ½ jour par mois.

7.22 qu'ils soient attachés à l'individu et non à l'institution, c'est-à-dire qu'ils soient transportables dans toute la fonction publique et parapublique;

REMARQUES

Ce doit être étroitement lié à la question de l'assurance-revenu, des conditions de sécurité d'emploi, et, globalement, à une politique sociale autre que parcellaire telle qu'elle existe actuellement.

1- Il n'est pas pensable de diminuer la participation actuelle de l'employeur 35-85. Autrement, nous défraierons une portion de la part patronale exigée par le Bill 8, c'est-à-dire que nous aurions à payer notre part à 0.8% du salaire plus la diminution affectant le 35-85, ce qui constituerait pour nous une perte d'avantages occasionnée par l'entrée en vigueur du Bill "social", sans que nous soyions sûrs d'une augmentation de salaire équivalente.

2- Avec l'entrée en vigueur du Bill 8, il semble que de 15% à 20% des bénéficiaires autrefois accordés ne seront pas affectés. Les compagnies, à l'heure actuelle, tentent d'offrir des bénéfices complémentaires que les anciens plans n'avaient jamais couverts. Serait-ce à dire que le Bill 8 nous suggère de couvrir de nouveaux bénéficiaires? Ou bien les compagnies d'assurance vont-elles nous convaincre que nous avons de nouveaux besoins et que nous continuerons à déboursier pour des régimes supplémentaires malgré le Bill 8?

Est-il devenu opportun de penser à laisser tomber complètement nos plans accident-maladie et nous contenter de la couverture actuelle du Bill 8, c'est-à-dire laisser tomber le 15-20% des plans que ne couvre pas le Bill 8? et de les remplacer plutôt que de l'assurance-vie et (ou) de l'assurance-salaire?

3- Exemple approximatif d'assurance-vie - maladie - salaire:

7.23 USAGE DE LA RESERVE: REGIME DES FONCTIONNAIRES ET DES PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

Ces congés accumulés peuvent être utilisés pour fin de retraite ou être monnayés à moitié jusqu'à concurrence de 3 mois de salaire (132) jours. Dans ce cas, l'exédent peut être utilisé comme congé de pré-retraite.

7.3 CONGES SOCIAUX

Statu quo sur cette clause.

7.4 CONGES DE MATERNITE

7.31 Que deux (2) mois de salaire soient versés au titre des congés de maternité;

7.42 Que ce congé soit pris au gré de l'employée ou sur recommandation du médecin;

7.43 Qu'à l'expiration de ses deux (2) mois de congé payé, l'employée puisse prendre un congé sans solde, ou utiliser sa réserve de congés de maladie, ou successivement l'un et l'autre, ou bien reprendre son poste si elle est rétablie.

7.44 Qu'un avis de retour de trois (3) semaines, au début d'une session, soit suffisant pour garantir son poste à l'employée.

7.5 REGIME DE RETRAITE*

Il est souhaitable que tous les enseignants adhèrent au Régime de Retraite des Enseignants.

Comment régler le cas du SPE?

LES RECOMMANDATIONS CI-DESSOUS SONT CELLES DU C.C.N.S.P

7.51 Les syndicats devraient tendre à obtenir des comités de retraite paritaires pour administrer leur régime supplémentaire de rentes.

7.52 Faire les démarches nécessaires auprès de la "Caisse de dépôt et de placement" pour vérifier les services et les rendements que pourraient offrir la Caisse vis-à-vis du Fonds.

7.53 Viser au rachat total de service passé pour les employés près de la retraite, à des conditions raisonnables.

7.54 Faire augmenter la contribution de l'employé au régime et partant celle de l'employeur dans le but d'assurer de meilleurs bénéfices à la retraite, et cela toujours dans la perspective d'un régime de retraite administré par un comité paritaire avec caisse distincte.

7.55 Négocier le remboursement des contributions selon le cas, avec intérêts composés.

7.56 Que les syndicats s'assurent d'une participation au moins égale de l'employeur au niveau des contributions.

7.57 Négocier des régimes de retraite obligatoires, ce qui comporte des avantages certains pour l'ensemble des salariés dans un secteur donné.

7.58 Que l'employé qui quitte son emploi ait le choix:

1- au remboursement de sa contribution personnelle avec intérêt composé.

2- à une rente différée sans distinction d'âge.

7.59 En cas d'invalidité: il faudrait rendre ce bénéfice plus accessible aux salariés en éliminant les conditions d'âge ou le minimum d'années de service y donnant droit. Faire disparaître également toute disposition qui relie le montant de la rente au nombre d'années de service ou au nombre d'années de participation au régime.

7.510 Dans le but de permettre aux retraités de jouir au maximum de leur régime de retraite, nous suggérons que l'âge de la retraite diminue progressivement selon le tableau suivant:

ANNEE	AGE NORMAL DE RETRAITE
1970	65 ans
1971	64 ans
1972	63 ans
1973	62 ans
1974	61 ans
1975	60 ans

7.511 L'arrêt de la vie active est un problème psychologique sérieux pour les salariés à la veille de prendre leur retraite. C'est pourquoi nous devrions négocier des formules visant à préparer mentalement le futur retraité, soit par des congés de pré-retraite, une diminution des heures de travail ou des responsabilités, etc.

7.512 Enfin, la sécurité sociale étant d'abord une responsabilité de l'Etat, la C.S.N. devrait faire pression sur le gouvernement pour que le Régime de Rentes du Québec offre, dans un avenir rapproché, des bénéfices dépassant le minimum vital en occupant un champ de plus en plus important dans le domaine de la retraite.

7.513 Que l'on inclue une clause concernant l'indexation de la rente selon le coût de la vie.

	REMARQUES (suite)		
	CELIBITAIRE	MARIE	PARTICIPATION
Ass.-vie (base option)	4.80 (environ)	7.20	4.80- 7.20
Ass.-mal. (avec plan complémentaire)	48.00 (environ)	48.00	24.00-24.00
	36.00 (environ)	120.00	35.00-85.00
Ass.-sal. FNEQ	45.00 (moyenne)	45.00	
Total	133.00	220.20	63.80/116.20
Part patronale	- 63.00	-116.20	
	70.00	104.00	

8- Classification, classement et rémunération

REMARQUES (suite)

8.1- CLASSIFICATION (Re: Nouveau Pouvoir, 1er juin 1970, pp. 112-116-164-5-170)

8.11- Le règlement no 5 du Ministère de l'Éducation resterait la base de la classification.

8.12- Ce règlement serait cependant amélioré de la façon suivante:

8.121- Le comité de classification aura l'autorité pour:

1) Décider, pour les fins du règlement no 5, de la reconnaissance à accorder ou à refuser aux études faites dans des institutions que le Ministère de l'Éducation prétend ne pas reconnaître; (art. 1)

2) Décider ce qui constitue une attestation officielle d'études. (art. 1)

8.122- L'année de scolarité devra toujours être celle que définit l'université concernée. (art. 2)

Pour les études post-graduées, une année de résidence égale une année de scolarité. (art. 2)

8.123- EQUIVALENCES

1) Le système scolaire du Québec servira pour l'établissement d'équivalences pour les études faites à l'étranger lorsque l'autorité gouvernementale ou l'institution concernée ne peuvent préciser le nombre d'années de scolarité. (art. 7.1)

2) Ce ne sera plus le Ministre de l'Éducation qui décidera des équivalences mais le comité de classification et au besoin, l'arbitre ad hoc de classification. (art. 7.2 - 7.5)

3) Le principe que la scolarité ne doit pas dépasser la scolarité normale requise pour l'obtention d'un diplôme (art. 7.4) devra disparaître et seul le principe du "non recouvrement" des études dans des cours de nature ou de niveaux partiellement différents sera maintenu (art. 3.3)

8.13- De plus, aucun professeur ne serait classé dans une catégorie inférieure:

a) la 17e année de scolarité pour ceux qui enseignent au niveau collégial;

b) la 15e année de scolarité pour ceux qui enseignent au niveau secondaire.

8.14- Le doctorat ne serait plus exigé que pour la 23e année de scolarité.

8.2- CLASSEMENT

8.21- Le principe du classement provincial serait maintenu.

8.22- Un seul comité paritaire FNEQ d'une part et Gouvernement et divers employeurs d'autre part classerait tous les professeurs des syndicats affiliés à la FNEQ quels que soient leurs secteurs.

8.23- Le recours devant un arbitre ad hoc serait maintenu.

8.24- Le comité de classification devrait avoir tous les moyens techniques et financiers nécessaires pour l'exécution complète et rapide de son mandat: personnel technique, consultation d'experts, personnel clerical, etc...

8.3- REMUNERATION

8.31- Avant de placer des chiffres sur une échelle de salaire, le Bureau fédéral a décidé d'attendre que les recherches entreprises à la demande du front commun du secteur public soient complètes. Elles doivent être à la mi-octobre. En attendant, voici, à titre d'exemple les salaires actuellement payés dans les commissions scolaires ontariennes pour les professeurs qui enseignent dans les écoles secondaires:

a) Minimum de \$7,100. à \$7,600.;

b) Maximum de \$14,800. à \$15,200.

8.32- Il faudra prévoir un rythme d'augmentations beaucoup plus rapide qu'actuellement durant les premières années de la carrière.

8.33- Il faut aussi améliorer la clause d'indexation des échelles de salaires au coût de la vie pour que les augmentations annuelles ne servent pas qu'à compenser pour l'augmentation du coût de la vie.

8.34- Il faut également prévoir une prime d'éloignement pour les régions comme la Gaspésie, la Côte nord, etc...

8.1 - CLASSIFICATION COLLEGIALE MINIMUM:

17 ANS DE SCOLARITE

Comme le cours de CEGEP se termine à la 13e ou à la 14e année de scolarité selon qu'il s'agit d'une orientation universitaire ou d'une orientation technique, il est logique de penser que le professeur qui enseigne dans les options d'orientation universitaire détient au moins le premier diplôme universitaire ou son équivalent. Or, selon les nouvelles structures du système d'enseignement, ce diplôme s'obtiendra à la 16e année de scolarité.

Quant au professeur qui enseigne dans les options à orientation technique, il faut supposer qu'il a au moins deux (2) années d'étude plus élevées, ou l'équivalent, que le niveau auquel il enseigne, ce qui signifie qu'il a également au moins 16 années de scolarité.

Dans les deux (2) cas, il faut aussi supposer, puisqu'ils ont été admis à l'enseignement, qu'ils ont au moins une année d'étude psycho-pédagogique ou l'équivalent. Il faut donc conclure que tout professeur qui enseigne dans un CEGEP a une qualification académique égale à au moins 17 années de scolarité ou à son équivalent.

SCOLARITE SECONDAIRE MINIMUM:

15 ANS DE SCOLARITE

Il faut supposer que le professeur admis à l'enseignement secondaire a au moins complété le niveau collégial ou son équivalent et qu'il possède en outre une année de formation psycho-pédagogique ou son équivalent. Ceci signifie qu'il a au moins 15 années de scolarité ou son équivalent.

8.3 - REMUNERATION

RYTHME D'AUGMENTATIONS PLUS RAPIDE EN DEBUT DE CARRIERE

La plupart des auteurs qui ont étudié la structure à donner aux échelles de salaires des professeurs s'accordent pour dire que c'est au cours des premières années que l'expérience est la plus utile et qu'elle doit, par conséquent, être beaucoup mieux reconnue qu'elle ne l'est présentement dans l'échelle de salaire. Ils reconnaissent, d'autre part, que c'est là le meilleur moyen de maintenir les jeunes professeurs dans la carrière.

C'est d'ailleurs ainsi que le Gouvernement lui-même a structuré ses échelles pour les professionnels qui ont des augmentations de \$250. à tous les six (6) mois pendant les trois (3) premières années de leur carrière.

rappel

Le congrès du SPEQ se tiendra du 10 au 12 octobre au Manoir Saint-Castin à Québec

Le congrès du SPE se tiendra les 24 et 25 octobre à la Maison Montmorency près de Québec

Le congrès du secteur CEGEP se tiendra les 24 et 25 octobre au motel le Dauphin à Drummondville

Le congrès de la FNEQ se tiendra du 27 au 29 novembre au motel le Dauphin à Drummondville.

QUÉBEC-PRESSE

paraît tous les dimanches.

Il appartient à une coopérative. Devenez-en membres,
devenez-en propriétaires!

374-1280