

CARNET COLLÉGIAL

fneeq  **CSN**

Fédération nationale
des enseignantes et
des enseignants
du Québec

FÉVRIER
2011

11

Dans ce numéro

Les cégeps ont des difficultés
de recrutement

Les politiques institutionnelles

La relativité salariale

L'évaluation de la scolarité

L'utilisation d'Internet
dans nos lieux de travail





UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE TOUJOURS POSSIBLE !

Pourtant...

À partir d'une révolution qualifiée ensuite de « tranquille », la société québécoise s'est inscrite plus résolument dans une orientation politique qui s'apparente à la social-démocratie, comparable à celle des pays européens nordiques. Nos institutions reflètent ainsi plusieurs valeurs mises en avant par cette conception de la société. Nous avons une économie de marché régulée, un État devant assurer l'accès aux soins de santé et à l'éducation de toutes et de tous les citoyens sans égard à leur situation financière, un impôt progressif.

Considéré longtemps, à juste titre, comme étant de centre, ce modèle est de plus en plus perçu comme porté par une idéologie de gauche. Il y a là un glissement, peut-être provoqué par une droite néolibérale qui se radicalise, sans admettre l'une des conséquences catastrophiques des pratiques qu'elle préconise : l'augmentation des écarts entre les riches et les pauvres.

Pourtant le filet social s'amenuise, au fil d'une privatisation graduelle des services de santé, par exemple. Peu à peu, les budgets qui se succèdent remettent en question les valeurs fondamentales de justice sociale, faisant passer les intérêts de financiers et d'actionnaires avant ceux des citoyennes et des citoyens. On convainc peu à peu la population que les difficultés des finances publiques, inévitables, obligent à diminuer la taille de l'État, comme s'il ne s'agissait pas là d'un choix idéologique. Ce sont les travailleuses et les travailleurs qui paient la note de ce choix par des conditions de travail qui se dégradent continuellement.

Pourtant les entreprises ne paient pas leur juste part de l'assiette fiscale. Pourtant les banques continuent de déposer de juteux bilans financiers alors que plusieurs travailleuses et travailleurs n'ont toujours pas retrouvé d'emploi après la crise. Pourtant l'idée d'une taxation des transactions financières est rejetée. Pourtant les primes aux patrons continuent de gonfler même quand on leur indique la porte. Pourtant le nombre d'itinérants augmente, le nombre de personnes vivant sous le seuil de la pauvreté augmente, les droits de scolarité augmentent, etc.

Et on tente d'enraciner la philosophie de l'utilisateur-payeur, même pour les services fondamentaux que sont la santé et l'éducation.

Il faut dire NON aux budgets qui concrétisent cette tendance. Nous avons une démonstration à faire : celle qu'il y a d'autres choix que le néolibéralisme, que l'amélioration des finances publiques avec le maintien de services publics universels est une question de volonté politique.

Voter aux cinq ans ne suffit pas. Il faut être dans la rue pour montrer clairement notre attachement à nos valeurs de justice sociale. D'autres choix sont possibles.

Soyons nombreuses et nombreux à la manifestation du 12 mars.

*Micheline Thibodeau
Vice-présidente de la FNEEQ*

SOMMAIRE

- 3 Les cégeps ont des difficultés de recrutement**
- 5 Les politiques institutionnelles**
- 6 La relativité salariale**
- 8 L'évaluation de la scolarité**
- 10 L'utilisation d'Internet dans nos lieux de travail**

CARNET COLLÉGIAL est une publication de la Fédération des enseignantes et des enseignants du Québec. La FNEEQ-CSN représente près de 27 000 membres dans les cégeps, les établissements privés et les universités. Au Québec, elle est l'organisation syndicale la plus représentative de l'enseignement supérieur.

Comité de rédaction : Yves de Repentigny, Micheline Thibodeau, Jean Trudelle et France Désaulniers - Collaboration: Yves Sabourin - Révision: Ariane Bilodeau - Photos: France Désaulniers et Dreamstime - Mise en page: Sylvie Patenaude - Impression: Gibraltar - Tirage: 10 500 exemplaires - Dépôt légal: Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Bibliothèque et Archives du Canada. ISBN-13 978-2-923606-24-8. Cette publication est imprimée sur du papier fait de fibres recyclées postconsommation.

FNEEQ-CSN
1601, av. De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2241 – Téléc. : 514 598-2190
fneeq.reception@csn.qc.ca – www.fneeq.qc.ca

Enseignantes et enseignants

Les cégeps ont des difficultés de recrutement

Depuis quelques années, plusieurs syndicats du regroupement cégep ont fait part de certaines difficultés rencontrées dans leur collège quand vient le temps d'embaucher une nouvelle personne pour enseigner. Afin de dresser un portrait un peu plus précis de cette situation, nous avons mené une enquête auprès des syndicats du regroupement cégep.

Yves de Repentigny
Délégué à la coordination du regroupement
cégep

Yves Sabourin
Membre du comité de négociation et de
mobilisation



L'embauche massive de nouvelles et de nouveaux enseignants constitue la première cause des difficultés de recrutement. En effet, depuis le début des années 2000, les départs à la retraite se sont progressivement accentués et le nombre d'étudiantes et d'étudiants fréquentant le réseau collégial a augmenté d'environ 10%¹, ce qui a provoqué l'embauche d'un nombre de plus en plus important de personnes désireuses d'enseigner au collégial. Ainsi, à partir de 2007, le Bureau de placement a ouvert annuellement environ 2000 postes et charges d'enseignement, alors que le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité était très faible.

Selon les *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie* (2006-2015), une étude réalisée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), «... près des deux tiers de toutes les ouvertures d'emploi (celles liées à la création de nouveaux emplois et celles liées aux départs à la retraite) au cours des dix prochaines années devraient être dans des professions qui nécessitent habituellement

une formation postsecondaire ou dans des professions de gestion (celles-ci demandant le plus souvent une formation postsecondaire)». La seconde cause à nos difficultés de recrutement vient donc du fait que les personnes que nous cherchons à recruter sont sollicitées par d'autres employeurs.

Cette situation devrait perdurer au cours des prochaines années, puisque nous prévoyons que le nombre de départs à la retraite des profs de cégep, environ 20% au cours des 5 prochaines années, excédera largement la diminution prévue par le MELS du nombre d'étudiantes et d'étudiants dans le réseau collégial, soit 11% durant les 5 prochaines années. Si nous tenons compte des ajouts de ressources consentis lors de la négociation ainsi que du développement de la formation continue qui devrait survenir au cours des prochaines années – le Québec ayant un retard marqué en ce domaine – tout indique que l'embauche massive se poursuivra.

Les constats des syndicats

Au cours de notre enquête, un très grand nombre de syndicats, provenant autant de Montréal et de ses couronnes que de Québec, de l'Estrie, de la Gaspésie, de la Côte Nord, du Saguenay–Lac-St-Jean, de la Mauricie, de l'Abitibi-Témiscamingue ou de l'Outaouais nous ont fait part des difficultés rencontrées lors du recrutement d'enseignantes et d'enseignants. Elles se traduisent :

- par un faible nombre de candidatures, parfois même aucune, lors d'un affichage;
- par un nombre de plus en plus élevé de candidates et de candidats qui ne possèdent pas les exigences normalement requises pour l'emploi;
- par la scission de tâches afin que des enseignantes et des enseignants en place acceptent des surcharges de travail;
- par l'engagement de personnes à la retraite ou de techniciens en travaux pratiques;

1 Source : MELS, Direction de la recherche, des statistiques et de l'information; SIPEEC, version du printemps 2007.

- par le report de certains cours;
- par le déplacement de cours en soirée;
- par l'interruption d'un cours pendant quelques jours ou semaines, voire son report à une session ultérieure, faute de suppléant.

Les syndicats ajoutent que :

- les départements et les directions des ressources humaines des cégeps consacrent de plus en plus de temps au recrutement et à la mise en place de mesures d'insertion professionnelle afin d'améliorer le maintien en emploi des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants;
- la formation continue est aussi touchée puisque des AEC ont également dû être reportées faute d'enseignants pour fournir les prestations;
- plusieurs administrations limitent l'octroi de certains congés (PVRTT, traitement différé ou anticipé, etc.), plus particulièrement dans les départements qui éprouvent des difficultés de recrutement.

Les disciplines en difficulté de recrutement les plus souvent citées sont anglais, littérature, informatique, mathématiques, soins infirmiers ainsi que celles de plusieurs techniques physiques et de la santé. Il ne faudrait cependant pas en conclure que les autres disciplines sont exemptes de problèmes de recrutement et de maintien des personnes en emploi.

Selon notre enquête, les raisons les plus souvent évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont en relation avec des conditions de travail et une rémunération plus avantageuses dans d'autres emplois de même nature disponibles sur le marché du travail. Certains mentionnent que des candidates et des candidats retenus refusent les charges d'enseignement qui leur sont proposées en prenant connaissance des conditions de travail ou encore décident de partir prématurément après seulement

quelques semaines dans leurs fonctions d'enseignement.

La rémunération dans d'autres emplois

Afin de vérifier les raisons évoquées, nous avons effectué quelques recherches au sujet de la rémunération. Nous avons obtenu les résultats suivants :

- dans d'autres provinces canadiennes, la rémunération au niveau collégial est supérieure à celle des profs de cégeps. Les salaires, autant en début (plus de 30% d'écart) qu'en fin de carrière (entre 6% et 18% d'écart) y sont supérieurs au nôtre, même en tenant compte de la différence du coût de la vie;
- selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la rémunération dans d'autres emplois au Québec, qui nécessitent une diplomation

Il apparaît donc que l'écart de rémunération est réel, particulièrement à l'entrée de la profession, mais demeure important tout au long de la carrière.

semblable à celle des enseignants de cégep, est nettement plus favorable que la nôtre. On observe des écarts de 30% à 60% en faveur des autres professions en début de carrière et de 15% à 49% en fin de carrière quand on se compare aux ingénieurs, aux professionnels en informatique, en sciences physiques (physiciens, ingénieurs, biophysiciens, chimistes, biochimistes, géologues, mathématiciens, microbiologistes, chercheurs scientifiques, responsables de laboratoire, bactériologistes) et aux avocats;

- selon l'ISQ, la rémunération des techniciennes et des techniciens au cours de leur première année sur le marché du travail se rapproche et dépasse

même, dans certains cas, le salaire des enseignantes et des enseignants qui sont à l'échelon 1.

Les perspectives

Le facteur le plus important à court terme pour éviter une aggravation de la pénurie nous apparaît être la rémunération. D'ailleurs, à l'occasion de la négociation qui se termine, nous avons réussi à obtenir une bonification de la rémunération en début de carrière grâce à la diminution de la durée de séjour pour les quatre premiers échelons. Même si cela n'élimine pas complètement l'écart de rémunération à l'entrée de notre profession par rapport aux autres emplois de même nature que le nôtre, il s'agit tout de même d'une certaine amélioration.

Par contre, nous assistons à une dévalorisation de la rémunération des diplômés de maîtrise et de doctorat. Cette situation est inacceptable en enseignement supérieur.

Le second facteur en importance pour éviter l'aggravation de la pénurie est de s'assurer que la tâche ne soit pas trop lourde. Au cours des prochaines années nous tenterons donc de vérifier que les ajouts de ressources consentis lors de la négociation auront réellement contribué à réduire la lourdeur de la tâche.

Finalement, nous devons aussi continuer notre combat afin de réduire la précarité de l'emploi au collégial, car cela constitue aussi un obstacle au recrutement.

Considérant le problème urgent, car la situation de l'embauche risque fort de se détériorer dans les prochaines années, nous avons présenté le résultat de nos travaux au Comité patronal de négociation des collèges les invitant à travailler conjointement pour faire l'analyse de la situation et trouver des solutions rapidement. Nous attendons sa réponse. ●

Des solutions à tout!



*Micheline Thibodeau
Vice-présidente de la FNEEQ*

Depuis, nous avons tenu une journée d'ateliers lors de la réunion du regroupement cégep du mois de novembre 2010 afin de mieux connaître l'état de la situation dans les cégeps du réseau, plus particulièrement les besoins des enseignantes et des enseignants. Nous avons alors constaté que la situation s'avère très différente d'un collège à l'autre. En ce qui concerne les enseignantes et les enseignants, il est impossible de la décrire autrement qu'en constatant une disparité énorme de services, d'information et d'intégration du rôle qu'elles et ils ont à jouer.

À l'occasion de la réunion de la Table de travail sur l'obligation d'accommodement des besoins éducatifs particuliers au collégial, convoquée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en novembre 2010, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) a déposé sa *Proposition de modèle d'organisation des services aux étudiantes et étudiants ayant un trouble d'apprentissage, un trouble mental ou un trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité.*

Dans le dernier numéro de Carnet collégial, nous avons consacré un article à l'obligation d'accommodement raisonnable pour les étudiantes et les étudiants ayant des déficits d'attention, des troubles d'apprentissage ou des problèmes de santé mentale. Nous avons aussi soulevé quelques-uns des problèmes les plus criants auxquels nous devons faire face pour favoriser la réussite de ces jeunes tout en tenant compte des besoins des enseignantes et des enseignants.

Cela représente en soi une bonne nouvelle dans la mesure où nous pouvons enfin organiser notre réflexion à partir d'orientations du MELS. Parmi les éléments essentiels, retenons que le Ministère délègue aux collèges presque l'entière responsabilité de l'intégration de ces jeunes par l'implantation de politiques institutionnelles. Parmi les quelques énoncés de sa proposition, il y a celui de l'approche basée sur les besoins : ceux des étudiantes et des étudiants, mais aussi ceux de tous les personnels, ce qui, constitue un pas dans la bonne direction. Ainsi, l'intégration devient une responsabilité partagée par l'ensemble des intervenants. Le modèle mentionne aussi l'obligation de subir une évaluation diagnostique pour avoir accès aux services.

Au cours de la réunion, la FNEEQ a réagi à la présentation en soulignant son intérêt pour une approche systémique fondée sur les besoins de tous. Par contre, nous avons soulevé le problème de l'accès au diagnostic pour les jeunes, notamment en raison du prix élevé, entre 800 \$ et 1400 \$, ce qui crée une iniquité majeure pour ceux-ci. Et c'est sans compter le fait qu'il n'y a pas de critères approuvés pour le diagnostic d'un trouble d'apprentissage ou d'un trouble de déficit d'attention, entraînant un manque d'uniformité dans un même cégep ou d'un cégep à l'autre pour un

même trouble. Nous sommes alors intervenus pour demander la mise en place d'un centre d'accès au diagnostic, dont les coûts seraient assumés par le gouvernement, et pour insister sur l'importance d'un financement qui permette de répondre aux objectifs ministériels. Nous n'avons pas obtenu de réponse pour l'instant.

Par ailleurs, la décentralisation des moyens d'intégration nous semble aussi poser problème dans la mesure où nous savons, à la suite de la réunion du regroupement cégep, que la situation varie énormément dans le réseau collégial. Alors, comment, encore une fois, assurer l'équité des services d'un cégep à l'autre ?

Nous croyons à la nécessité d'une concertation entre les organisations étudiantes et les fédérations syndicales de tous les personnels œuvrant dans le réseau collégial pour dégager des balises qui permettront ensuite de simplifier le travail en intersyndicale dans les cégeps quant à l'élaboration des politiques institutionnelles. C'est le mandat que nous a donné le regroupement cégep les 17 et 18 février 2011. ●

Non à une dévalorisation des diplômes!



*Micheline Thibodeau
Vice-présidente de la FNEEQ*

En 1996, à la suite de nombreuses pressions, entre autres des organisations syndicales, l'Assemblée nationale a sanctionné la Loi sur l'équité salariale. Celle-ci a pour but de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Cette loi imposait aux employeurs la mise en place d'un programme d'équité avant le 21 novembre 2001.

Cet exercice «obligeait» l'employeur, en l'occurrence le Conseil du trésor, et les organisations syndicales à convenir de la méthode à utiliser pour évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine afin de les comparer et convenir des correctifs salariaux à apporter aux catégories féminines. En 2001, une entente intervient entre l'Intersyndicale et le gouvernement concernant une grille d'évaluation par points et facteurs. L'évaluation des emplois doit prendre en compte les critères suivants qui sont prévus dans la loi : les efforts, les responsabilités, les qualifications et les conditions de travail.

La grille d'évaluation étant convenue, il fallait ensuite procéder à une enquête portant sur les emplois afin de les évaluer. Des travailleuses et des travailleurs choisis au hasard, de toutes les catégories d'emploi : féminines, masculines ou mixtes, ont répondu au questionnaire d'évaluation, puis ceux-ci ont

Les travaux concernant le maintien de l'équité salariale et celui de la relativité salariale pourront avoir des conséquences sur notre rémunération. Pour les enseignantes et les enseignants qui ont intégré le réseau collégial récemment et pour rappeler les événements à celles et ceux qui ont plus d'expérience, nous tenterons de résumer la situation en ces quelques lignes.

été compilés d'une part par le Conseil du trésor et d'autre part par les organisations syndicales. Les résultats ont fait l'objet de comparaison et enfin les correctifs pour les catégories d'emplois féminines se sont appliqués graduellement.

La structure salariale des professeurs de cégep

Notre structure salariale date de 1967. Cette structure fut alors imposée aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires et transposée à celles et ceux de cégep. À cette époque et jusqu'à 2002, elle comportait plusieurs échelles selon le nombre d'années de scolarité. Jusqu'en 1995, une prime était consentie aux détenteurs de doctorat qui fut par la suite intégrée à l'échelle. Chaque échelle comportait 15 échelons à gravir en fonction des années d'expérience. Plusieurs modifications se sont appliquées durant ces années, sans toutefois remettre en question le principe de l'importance des années de scolarité et d'expérience.

L'entente de 2002 sur la structure salariale

Afin de bien comprendre la raison pour laquelle nous avons consenti à modifier notre structure salariale en 2002, il faut faire état de la situation de négociation des enseignantes et des enseignants du primaire et du secondaire. En 1998, parallèlement à la négociation du secteur public, la CEQ (maintenant la CSQ) menait des travaux de relativité salariale avec le Conseil du trésor. Ces travaux se sont conclus par une augmentation du

nombre d'heures de présence en institution et par l'introduction progressive d'une échelle unique, faisant en sorte que, peu importe la scolarité reconnue, toutes et tous avaient accès au dernier échelon. Cette organisation syndicale affirmait alors que la scolarité était un facteur de discrimination systémique. C'est probablement en lien avec cette orientation qu'elle a accordé peu d'importance à la reconnaissance du doctorat.

Puisque nous partageons la même structure salariale, pour les échelles 16 ans de scolarité et plus, la FNEEQ a du intervenir énergiquement auprès du Conseil du trésor pour affirmer que la valeur du travail des professeurs du réseau collégial ne devait pas être inférieure à celle des enseignantes et des enseignants du primaire et du secondaire et, pour faire reconnaître comme distincte notre catégorie d'emploi de celle des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires. Nous tenions à réaffirmer l'importance de la reconnaissance de la scolarité, d'autant plus que nous œuvrons en enseignement supérieur.

En 2001, au moment de l'entente de prolongation des travaux d'équité salariale, le Conseil du trésor indique dans une lettre d'intention que les enseignantes et les enseignants de cégep forment une catégorie distincte de celle du primaire et du secondaire, sans prédominance sexuelle, ce qu'il sera convenu d'appeler une catégorie mixte. En ce sens, l'objectif de la FNEEQ est atteint, à savoir celui de distinguer officiellement notre catégorie d'emploi de celle du personnel enseignant des commissions scolaires.



En 2002, nous avons alors entrepris et conclu des travaux concernant notre rémunération. C'est alors que fut introduite progressivement une échelle unique de 17 échelons (identique à celle du primaire et de secondaire), ce qui a eu comme conséquence d'augmenter la rémunération d'un nombre importants de membres, toutefois, celles et ceux qui étaient au sommet de l'échelle 19 ans de scolarité et 15 ans d'expérience n'ont eu aucun avantage. Nous avons obtenu un nouvel échelon pour la reconnaissance du diplôme de maîtrise et nous avons confirmé la reconnaissance du doctorat du troisième cycle par l'introduction de 2 échelons supplémentaires, les 19^e et 20^e échelons.

Qu'en est-il de notre structure salariale depuis 2002 ?

Depuis 2002, plusieurs correctifs en lien avec les travaux d'équité salariale ont été apportés. Voici pourquoi : la catégorie d'emploi des enseignantes et des enseignants du primaire et du secondaire est reconnue féminine. Leur échelle salariale ne comporte que les 17 premiers échelons. En vertu du principe que les enseignantes et les enseignants de cégep ne peuvent avoir une rémunération inférieure à celle du personnel enseignant des commissions scolaires, les correctifs s'appliquent aussi à l'ensemble de nos 17

échelons, mais ne s'appliquent pas à ceux de maîtrise et de doctorat.

Ainsi, la reconnaissance des diplômes de maîtrise et de doctorat du troisième cycle n'a cessé de se dégrader depuis 10 ans. En effet, au début des années 2000, l'écart salarial entre le dernier échelon de l'échelle « 19-15 » et celui du doctorat était de 7,38%. En tenant compte du correctif annoncé en lien avec le maintien de l'équité salariale (1,14%), le 20 décembre 2010, cet écart aura fondu jusqu'à 3,8%! Si les négociations de notre structure salariale de 2002 ont permis de reconnaître les diplômes de maîtrise et de doctorat et de confirmer l'appartenance de l'enseignement collégial à l'enseignement supérieur, cette reconnaissance signifie maintenant peu de chose.

Les travaux de relativité salariale

Enfin, les travaux de relativité salariale auraient dû se faire après les travaux d'équité salariale. Le gouvernement l'avait lui-même décrété en 2005. Au moment de la dernière négociation, il a reporté l'échéance après la réalisation du maintien de l'équité salariale. Il n'y a malheureusement pas de date qui soit arrêtée, à tout le moins pour l'application des correctifs.

Bien que l'encre servant à l'écriture de la prochaine convention ne soit pas sèche, d'autant plus que le « clause à clause » n'est pas terminé, nous avons déjà fait part à la présidente du Conseil du trésor que nous trouvons la situation INACCEPTABLE. Il serait absurde, en enseignement supérieur, d'accepter une dévalorisation des diplômes de maîtrise et de doctorat.

En plus des dossiers importants qui ont été référés à l'un ou l'autre des comités de la convention collective, en voilà un autre, de taille, qu'il nous faudra mener avec énergie et rapidement avant que les détentrices et les détenteurs de maîtrise aient une rémunération moindre que celles et ceux qui ont un baccalauréat! •

L'évaluation de la scolarité

Un dossier en constante évolution

France Désaulniers
Conseillère aux communications

Le comité national de rencontre (CNR), ça vous dit quelque chose? Claude Racine, enseignant du Cégep de l'Outaouais, y représente la FNEEQ depuis plusieurs années. Nous avons voulu explorer plus particulièrement les travaux menés par le CNR dans le cadre de l'un de ses mandats, l'évaluation de la scolarité des enseignantes et des enseignants.



Q *Claude, qu'est-ce que le comité national de rencontre (CNR)?*

Le CNR est un comité paritaire dont les mandats sont stipulés à la clause 2-2.05 de la convention collective. Ce comité, qui s'occupe du traitement des plaintes relatives à la scolarité, a eu aussi des mandats qui relevaient des effets des transformations du réseau et la nouvelle convention lui confie plusieurs nouveaux mandats de cet ordre : formation continue, programmes à faible effectifs, élèves ayant des besoins particuliers, reconnaissance des équivalences, etc. Il est composé de représentantes et de représentants désignés par la FNEEQ, par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et par la Fédération des cégeps.

Q *Qu'en est-il du mandat relatif à l'évaluation de la scolarité des enseignantes et des enseignants?*

En fait, ça concerne l'évaluation de la scolarité des enseignantes et des enseignants et la reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération. Ces deux éléments ont une grande incidence dans la détermination de l'échelon salarial. Lorsqu'une personne conteste l'évaluation qui a été faite de sa scolarité, c'est au CNR que la question est débattue.

Q *Si je m'estime lésée ou que j'ai un doute quant à la scolarité que me reconnaît mon employeur, quelle est la procédure à suivre?*

Eh bien, la personne ou le syndicat peut formuler une plainte. Le procédurier ainsi que les formulaires de plainte sont publiés sur le site Web de la FNEEQ. Les plaintes doivent être acheminées au secrétariat du CNR, avec copie au collège, au syndicat et à la FNEEQ. Bien entendu, il faut déposer tous les documents pertinents s'y rattachant.

Il y a deux aspects qu'il faut questionner. Le premier, c'est la durée des études et le deuxième, c'est la nature des diplômes : la personne a-t-elle une maîtrise ou l'équivalent ou encore un doctorat ou l'équivalent?

Dans le cas d'une maîtrise, certains pensent qu'il faut se poser la question de sa pertinence pour l'enseignement. Pour ma part, dans le contexte de l'enseignement supérieur qu'est le collégial, je crois que toute maîtrise doit être considérée appropriée.

Q *Une fois que la plainte est déposée, quel en est le cheminement?*

Normalement, le comité se réunit trois fois par année, mais ces temps-ci, il le fait plus fréquemment, compte tenu du nombre de dossiers à traiter. Ces réunions sont précédées de rencontres préparatoires au cours desquelles les membres du comité déterminent les questions en litige. On peut à ce moment demander à l'enseignante



ou à l'enseignant des informations supplémentaires pour compléter le dossier et on précise le délai pour produire les documents requis. Les membres du comité amorcent habituellement le traitement d'une plainte lors de la première rencontre qui en suit le dépôt.

Q *Qu'en est-il de la décision ?*

Lorsque la décision des membres fait consensus, c'est-à-dire qu'il y a unanimité, la décision est finale et est transmise à l'enseignante ou à l'enseignant, au collègue ainsi qu'au syndicat. S'il n'y pas unanimité, la plainte est acheminée à un comité de révision – les mêmes représentantes et représentants auxquels se joint une présidente ou un président arbitre – et sa décision est également finale, elle est transmise de la même façon.

Q *Un message aux enseignantes et aux enseignants ?*

Eh bien, j'inviterais toute personne qui a le moindre doute à demander l'aide de son syndicat! Il est très important que les

profs soumettent leur dossier, parce que le ministère corrige les règles à partir des cas qui sont évalués, les gens ayant très souvent raison de contester. Plusieurs anachronismes subsistent et les décisions du CNR servent à actualiser ces règles.

La situation quant à l'évaluation de la scolarité a fortement changé dans les dernières années. Il y a beaucoup d'embauche dans les cégeps - le nombre de dossiers à évaluer a triplé – et les dossiers sont de nature plus complexes, avec davantage d'études faites à l'étranger. Il faut savoir que le système d'évaluation de la scolarité a été mis en place il y a quarante ans et qu'à l'époque, c'est le Ministère qui faisait l'évaluation des dossiers, mais depuis les années 90, la procédure a été décentralisée et ce sont dorénavant les collègues qui évaluent la scolarité des enseignantes et des enseignants, soit lors d'une nouvelle embauche ou encore lors d'une révision lorsqu'une enseignante ou un enseignant poursuit des études additionnelles. Même si plusieurs administrations de cégep confient cette tâche à la Fédération des cégeps et que cette dernière dispose d'une expertise certaine, le risque de mauvaise interprétation des règles est élevé.

Comme je le disais, le système évolue lorsque de nouvelles plaintes sont déposées et qu'elles entraînent des modifications aux règles, parce que c'est à partir d'un cas précis que l'on établit une nouvelle application. Mais très franchement, le système tarde à prendre acte des nouvelles réalités en matière de scolarité. Des exemples? Les doubles DEC, ces programmes de trois ans dont les collègues font beaucoup la promotion, mais qu'ils réduisent à deux ans lorsqu'ils engagent une enseignante ou un enseignant ayant fait un tel programme; des Ph.D. de l'étranger qui se voient accorder moins de 19 ans de scolarité – j'ai même vu 16 ans!; des maîtrises-doctorats combinés et des cheminements accélérés traités comme des diplômes à rabais... Dans un prochain numéro, si l'occasion se présente, il me fera plaisir de vous entretenir des sujets d'actualité en matière d'évaluation de la scolarité.

Donc, ma recommandation aux enseignantes et aux enseignants? Sur un ton humoristique, je dirais... «mêlez-vous de vos affaires, ça pourrait vous rapporter gros!!!» ●



L'utilisation d'Internet dans nos lieux de travail



Jean Grenier
Conseiller syndical

Dans nos lieux de travail comme à l'extérieur, l'utilisation d'Internet et des systèmes de messagerie font partie de notre quotidien. Bien que ces technologies rendent plus efficaces, ou à tout le moins plus rapides, nos communications internes ou externes, qu'elles nous permettent un accès immédiat et extraordinaire à de multiples banques de données ou de sources d'information, elles peuvent aussi être contre-productives et occasionner des pertes de temps invraisemblables. Elles peuvent malheureusement être également l'origine de conflits qui entraîneront inéluctablement leurs conséquences.

C'est dans ce contexte que les employeurs s'intéressent de plus en plus à l'utilisation faite par le personnel salarié des outils autrement destinés au travail et du contenu véhiculé sur ces supports.

Courriels, réseaux sociaux et Internet à des fins personnelles

Rappelons quelques scénarios qui se présentent fréquemment dans nos lieux de

travail. Dans certains cas, l'ordinateur est la propriété de l'employeur. Dans d'autres, l'enseignante ou l'enseignant utilise son ordinateur personnel sur le réseau du collège. Ou encore, le salarié fait usage de son adresse électronique professionnelle à des fins personnelles.

L'employeur est en droit de s'attendre à ce que les outils mis à la disposition de ses salarié-es soient utilisés pour les fins de travail uniquement. De plus, il est reconnu que la personne salariée a l'obligation de fournir une prestation de travail adéquate en échange de laquelle elle aura droit à une rémunération, ce qui dans le cas des enseignantes et des enseignants du collégial n'est pas, elle, adéquate, mais cela est un autre sujet! C'est dans ce contexte que



la jurisprudence relative à l'imposition de mesures disciplinaires reconnaît que l'utilisation inadéquate de ces outils durant les heures de travail est assimilable à du vol de temps à l'endroit de l'employeur et justifiera peut-être l'imposition de mesures disciplinaires. Non seulement dans ce type de dossier nous nous intéresserons à la fréquence d'utilisation et au temps consacré à cette activité, mais aussi, dans

certains cas, à la nature des sites visités. Déjà, dans nos rangs, des premiers cas ont été soulevés où l'on questionne l'utilisation de ces technologies de l'information et de communications durant les heures de classe ou encore pendant des rencontres ou des réunions prévues à la convention.

La frontière entre la vie privée et la vie publique

Nous devons aussi, dans ces situations, prendre en compte les droits et les obligations de chacune des parties. Au-delà de notre convention collective, d'autres lois nous informent. À ce titre, quelques articles du Code civil et de la Charte des droits et libertés de la personne méritent un rappel. D'abord, quant au contrat de travail, l'article 2085 du Code civil prévoit que « Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur ». L'article 2087 quant à lui souligne que « L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié ». Et finalement l'article 2088, nous dit que « Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail ».

C'est cette même loi qui précise notre droit au respect de la réputation et de la vie privée. Particulièrement les articles 35 et 36 qui prévoient que « Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise. Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes tels le fait de pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit; d'intercepter ou utiliser volontairement une communication privée; de capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés; de surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit; d'utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public ou encore d'utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels ».

Bien que nous parlions ici d'un droit fondamental, soit le respect à la vie privée, les tribunaux ont tendance à reconnaître, peut-être trop rapidement malheureusement, le droit de l'employeur de s'immiscer lorsqu'il a un doute raisonnable de croire que le salarié fait un mauvais usage de l'outil. Nous devons donc comprendre que celui-ci ne devrait pas faire une lecture systématique de nos courriels ou un suivi des sites visités, mais on se doute

bien qu'il sera facile, une fois un dossier litigieux constitué, qu'il avait, « avant » sa constitution, un doute raisonnable de le faire. La jurisprudence aura vite fait de ne pas reconnaître comme privé ou plutôt de reconnaître comme publique l'information publiée sur un profil tel que Facebook. Cette reconnaissance sera d'autant plus simple si le nombre d'amis est élevé ou si le salarié n'exerce aucune réserve quant à l'acceptation de ses présumés amis. L'analyse portera également sur les paramètres de confidentialité retenus par le salarié bien que ce contrôle sera particulièrement difficile à exercer puisque bon nombre de personnes permettent la publication de leurs propos à l'intention des amis de leurs amis. Il y a fort à parier que l'analyse du dossier risque d'être influencée du fait que les amis du salarié sont des collègues ou encore des étudiants du collègue.

Comme nous pouvons le constater, le droit à la vie privée est donc rapidement limité. À cela, il nous faut ajouter une obligation de notre part en faveur de l'employeur, celle de l'obligation de loyauté. C'est cette dernière obligation qui sera opposée à notre liberté d'expression.

La liberté d'expression prévue à la Charte des droits et liberté de la personne doit obligatoirement prendre en compte le droit

des autres, prévue à la même charte, à la sauvegarde de leur dignité, de leur honneur ou de leur réputation, qu'ils soient étudiants, collègues ou supérieurs. Cette retenue de notre part doit également se retrouver dans les images ou photos rendues publiques. Des photos publiées sur différents réseaux sociaux peuvent être fort sympathiques, mais peuvent aussi avoir des conséquences négatives sur mon image, celle du collègue ou celle des collègues et pourraient, si elles sont rendues accessibles, volontairement ou non, entraîner des conséquences fâcheuses. Une image inappropriée sera d'autant plus affligeante, particulièrement aux yeux de l'employeur et éventuellement d'un arbitre de grief, considérant le rôle primordial et significatif que l'on souhaite voir jouer par l'enseignant auprès de ses étudiants.

Le libelle diffamatoire est relativement simple à identifier, mais d'autres propos qui dans certains cas dénigrent, accusent, critiquent, consciemment ou non, pourraient s'avérer suffisants, même si beaucoup plus subtils, pour fragiliser le lien de confiance nécessaire entre un employeur et son employé ou être considéré comme du harcèlement psychologique par un collègue. Nous verrons fort possiblement, nous le craignons, des relations entre les gens d'un collège ou d'un même département entaché par des commentaires émis, sans volonté malveillante, sur l'une de ces pages qui laissent des traces.

Bien qu'il s'agisse de tendances technologiques ou de plates-formes récentes, la popularité de celles-ci fait en sorte que les dossiers litigieux se rencontrent de plus en plus fréquemment et les mesures disciplinaires de tout ordre qui s'y rattachent entraînent leurs tristes conséquences. ●



UN BUDGET ÉQUITABLE

UNE QUESTION DE

CHOIX

- ✓ SERVICES PUBLICS ACCESSIBLES
- ✓ RÉPARTITION DE LA RICHESSE
- ✓ EMPLOIS DE QUALITÉ

~~TAXE SANTÉ
HAUSSE DES DROITS DE SCOLARITÉ
TARIFICATION ET PRIVATISATION~~



www.alliancesociale.org



Coalition opposée
à la tarification
et à la privatisation
des services publics

www.nonauxhausse.org

MANIFESTATION NATIONALE
SAMEDI 12 MARS 2011 À 12 H • PLACE DU CANADA À MONTRÉAL



Peel
Bonaventure