

22 janvier 2011

Hôtel Hilton Montréal Bonaventure  
Salon Portage

**Présences**

*Conseil exécutif :*

Claude Tanguay	Président
Louise Bouthillier	Vice-présidente, réseau ITHQ
Danielle Godbout	Trésorière, réseau CMADQ
Sylvain Cardinal	Conseiller, réseau ITA
Catherine Courchesne	Secrétaire, réseau MICC

M<sup>e</sup> Pierre Leblanc                      Avocat, Poudrier Bradet

Romina Park                              Technicienne administrative, bureau du SPEQ

*Réseau CMADQ :*

Benoit Dagenais	Conservatoire d'art dramatique de Montréal, Sous-comité de négociation
Michel Gingras	Conservatoire de musique de Saguenay, Sous-comité de négociation
Catherine Todorovski	Conservatoire de musique de Montréal
Richard Gagnon	Conservatoire de musique de Québec
Josée April	Conservatoire de musique de Rimouski

*Réseau ITHQ :*

Denis Maheu	Sous-comité de négociation
Jacques Murray	Sous-comité de négociation

*Réseau MICC :*

Gilles Champagne	Montréal (Nord)
Nathalie Gressin	Montréal (Sud)
Claude Belliard	Montréal (Ouest)
Brigitte Corriveau	Laval-Laurentides-Lanaudière, Substitut au sous-comité de négociation
Christyane Martel	Montérégie
Carla Coussa	Estrie
Paule Delisle	Québec
Kaidong Zhu	Montréal, Sous-comité de négociation
Pierre Ryan	Montréal, sous-comité de négociation

22 janvier 2011

**Présences (suite)**

*Réseau ITA :*

François Laliberté                      Campus St-Hyacinthe, sous-comité de négociation

**Absences**

Silviu Parlea                              Conservatoire de musique de Val-d'Or  
Jacques Lessard                          Conservatoire d'art dramatique de Québec  
Un représentant                          Conservatoire de musique de Gatineau  
Mathieu Simard                            ITA, campus La Pocatière,  
    Sous comité de négociation  
Audrey Guévin                            ITA, campus St-Hyacinthe,  
    Sous comité de négociation  
Roger Gagné                                ITHQ,  
    Sous comité de négociation  
Aline Gagnon                              MICC Québec,  
    Sous-comité de négociation  
Un représentant                          MICC Montréal (Est)  
Un représentant                          MICC Gatineau

\*\*\*\*\*

**Ordre du jour**

8h à 9h                      Déjeuner  
9h30                        Ouverture du Conseil des réseaux élargi  
                                  1. Lecture et adoption de l'ordre du jour  
                                  2. Lecture et adoption du procès-verbal du 28 novembre 2009  
                                  3. Négociations table centrale  
                                      a. Ambitions patronales  
                                      b. Dépôt syndical  
                                  4. Négociations tables sectorielles  
                                      a. ITA  
                                      b. ITHQ  
                                      c. MICC  
                                  5. Négociations - convention collective du CMADQ  
12h à 13h15                Dîner  
                                  6. Moyens de pression  
                                  7. Ateliers par réseaux  
                                  8. Divers  
                                      a. Modifications aux régimes de retraite  
16h30                        Clôture

\*\*\*\*\*

22 janvier 2011

### 1. Lecture et adoption de l'ordre du jour

Le point 7 est ajouté par Pierre Ryan. Au point 8, Louise Bouthillier parlera des récentes modifications aux régimes de retraite. François Laliberté **propose** l'adoption de l'ordre du jour. Il est **appuyé** par Carla Coussa. **Unanimité.**

### 2. Lecture et adoption du procès-verbal du 28 novembre 2009

Denis Maheu **propose** l'adoption de ce procès-verbal, **appuyé** par Catherine Todorovski. **Unanimité.**

### 3. Négociations table centrale

#### a. Ambitions patronales

Claude Tanguay explique que les ambitions patronales consistent, comme à l'habitude, à vouloir faire plus avec moins. L'état d'avancement de la négociation : chacun des articles de la convention collective<sup>1</sup> a été couvert, quoique tout n'ait pas encore été discuté de près. Plutôt que de s'attarder aux autres articles de la convention, le SPEQ a opté pour entamer la négociation de l'article 22 (concernant la tâche) en rencontres sectorielles, étant donné son importance primordiale. Pour chacun des réseaux, les dépôts ont été présentés et commentés de part et d'autre, mais rien n'est encore réglé.

#### b. Dépôt syndical

Les modifications figurant dans le dépôt syndical quant aux définitions (article 1) ont suscité beaucoup de discussions. Par exemple, la modification de « année d'enseignement » pour « année d'engagement » (visant la valorisation des engagements d'un an, particulièrement au MICC), de même que celle de l'expression « charge de travail » actuelle pour « tâche d'enseignement » et de la « tâche d'enseignement » actuelle pour « charge d'enseignement ». Ces modifications visent à insister sur le fait que les professeurs des trois réseaux concernés, quoiqu'ils aient la qualité de fonctionnaires du fait qu'ils fassent partie de la fonction publique, ont pour première fonction l'enseignement. À l'opposé, l'employeur se montre en appétit face à tout ce que la tâche des professeurs peut comporter d'autre que l'enseignement.

Dans l'article 2, les modifications syndicales visent à étendre la juridiction de la convention collective à toutes les formes de dispensation de cours se donnant à l'intérieur de nos institutions. M<sup>e</sup> Leblanc précise que la

<sup>1</sup> Il est ici question de la convention collective concernant les réseaux ITA, ITHQ et MICC.

22 janvier 2011

convention ne peut cependant s'appliquer qu'à des professeurs fonctionnaires.

À l'article 3, le SPEQ propose des modifications ayant pour objectif un meilleur soutien du professeur en cas de poursuite judiciaire. La réception patronale de ces modifications a été assez tiède, mais il ne s'agit pas là d'un point majeur dans les demandes syndicales.

Danielle Godbout précise que selon la loi, l'employeur doit veiller à la sécurité de ses employés sur les lieux de travail. M<sup>e</sup> Leblanc ajoute que selon le *Code civil*, outre le salaire, l'employeur doit fournir du travail et s'assurer que le milieu de travail est sans danger pour la santé et la dignité du professeur. Il souligne que toute disposition concernant le travail et ses lois est incluse dans la convention collective.

François Laliberté fait remarquer que l'employeur, prétextant la sécurité des professeurs de l'ITA, leur demande de toujours indiquer où ils se trouvent durant leur temps de disponibilité. Selon M<sup>e</sup> Leblanc, il s'agit d'une modification non inscrite aux conditions de travail existantes – et les professeurs trouveraient au paragraphe 3.06 une protection à cet effet. Louise Bouthillier rappelle qu'à l'article 22, il est précisé que le professeur doit être sur ses lieux de travail lorsque ses devoirs l'exigent, mais que dans le contexte gouvernemental du développement durable, l'enseignant ne devrait pas être forcé de rester sur place lorsqu'il n'enseigne pas.

L'article 4 fait l'objet d'actualisations visant la définition légale du harcèlement. Les parties syndicale et patronale sont en accord.

L'article 5 fait l'objet d'un statu quo pour les deux parties. Quant à l'article 6, le SPEQ y demande un fonds de perfectionnement pour les professeurs, dont le pourcentage serait relié au nombre d'ETC<sup>2</sup>. Cette demande est mal reçue par la partie patronale.

Le SPEQ demande un local pour les rencontres pédagogiques, à l'article 7. Tel qu'anticipé, la partie patronale répond que les locaux manquent. Idem pour l'article 11, où nous réclamions des locaux pour les réunions syndicales.

À l'article 8, nous demandons que les congés sans traitement et les congés sabbatiques rémunérés ne soient pas le seul lot des permanents, mais soient aussi accessibles aux occasionnels. Ces demandes ont été accueillies avec un humour non retenu.

<sup>2</sup> ETC : Équivalent de temps complet.

22 janvier 2011

Article 9 : le SPEQ introduit une modification visant à élargir les thèmes à discuter, lors des CMMRP<sup>3</sup>, à la conciliation travail-famille, aux changements technologiques et à la considération des emplois à combler.

À l'article 12, le SPEQ demande la possibilité d'utiliser les moyens technologiques – notamment le courriel – mis à la disponibilité des professeurs par l'employeur, pour les communications syndicales. Malgré le droit d'affichage, l'employeur se montre réticent. Par exemple, le MAPAQ refuse au syndicat l'accès au courriel pour ses communications, de même qu'au photocopieur, voir même au téléphone. De même, à l'article 13, le SPEQ demande à ce que l'employeur lui transmette tout projet de directive ou de règlement susceptible d'affecter notre vie professionnelle. La partie patronale, une fois de plus, se montre réticente.

À l'article 14, le SPEQ demande un accroissement des libérations pour fonctions syndicales et ce, selon des proportions précises. La partie patronale se montre particulièrement fermée. Les libérations actuelles sont reliées à la négociation et arriveront à échéance le 31 mars 2011. La question de conserver une libération pour une personne au bureau du SPEQ devra se poser, en tenant compte des moyens de l'organisation. Claude Tanguay souligne tout de même qu'une certaine ouverture patronale s'est manifestée, dans le cadre des rencontres sectorielles du réseau ITA, quant au comité de répartition de la charge de travail.

L'article 17 contient des demandes syndicales quant à harmoniser le processus relié aux mesures administratives et disciplinaires avec celui du collégial. La partie patronale se montre sceptique.

Les demandes syndicales relatives à l'article 18 visent à prioriser l'octroi des postes aux professeurs occasionnels selon leur rang sur la liste d'ancienneté; il s'agit d'un mécanisme de régularisation. Claude Tanguay se montre confiant qu'il y a des postes à la clé de la présente négociation. M<sup>e</sup> Leblanc rappelle qu'une très grande difficulté réside dans le fait que le gouvernement est à la fois législateur et employeur. Ainsi, selon la *Loi sur la fonction publique*, aucune convention collective ne peut venir restreindre le pouvoir de la législation de la loi. La notion de 44 mois de service continu sur les 48 mois précédant la date de la signature de la convention collective était plutôt fixée à 55-60 il y a cinq ans. D'ailleurs, M<sup>e</sup> Leblanc ajoute qu'il n'y a rien d'automatique dans le processus de régularisation, que la *Loi sur la fonction publique* impose des concours,

<sup>3</sup> CMMRP : Comités mixtes ministériels de relations professionnelles. Au réseau MICC, le CMMRP est remplacé par le CRT (Comité de relations de travail).

22 janvier 2011

qu'aucune personne ne peut être recrutée si son nom n'apparaît pas sur une LDA. De surcroît, selon cette même loi, la notion de service continu est basée sur le temps effectivement travaillé, alors que selon la *Loi sur les normes du travail*, il s'agit plutôt de temps *habituellement* travaillé. Ainsi, au bout des 11 semaines de la session de temps complet, au MICC, il y a rupture du lien d'emploi. Claude Tanguay déclare que le SPEQ sera vigilant quant à l'application de la notion d'ancienneté, qui viendrait remplacer, dans le dépôt patronal, celle de service continu.

(10h30 – Pause santé)

Le mécanisme de régularisation de l'article 18 s'applique aussi au 19 : « Modalités d'affectation ».

À l'article 20, des modifications mineures figurent parmi les demandes du SPEQ.

L'article 23 reçoit un accueil patronal négatif quant à la demande syndicale que du temps soit accordé aux professeurs pour la Commission pédagogique (i.e. : qu'il y ait dégrèvement des professeurs pour la préparation aux rencontres).

L'article 24 a été considérablement augmenté par le syndicat, qui y insère la description des fonctions du chef d'équipe-programme et y ajoute le chef d'équipe de la formation générale. Ces demandes ont été largement discutées lors de la dernière rencontre sectorielle ITA et il y a progression.

Le SPEQ demande à ce que ses membres soient soustraits à la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires*, ceci pour mettre fin au manque de reconnaissance de l'expérience au moment de l'embauche. L'employeur nous rappelle que nous *sommes* fonctionnaires.

Parmi les demandes syndicales, à l'article 26 : l'avancement d'échelon dès l'atteinte de 420 périodes sans attendre la première période de paie de septembre, mais toujours sans qu'il soit possible d'avancer de plus d'un échelon par année.

L'article 27 concerne la rémunération. Le SPEQ demande la parité salariale avec le réseau collégial et vise entre autres l'annualisation des contrats au MICC. Dans ce même esprit, pour les réseaux ITA et ITHQ, on demande que deux contrats génèrent une rémunération correspondant à une année. De même, que les professeurs soient payés en temps supplémentaire après 32½ heures – histoire de démontrer à l'employeur

22 janvier 2011

que nous travaillons plus d'heures que nos collègues du collégial pour en arriver au même salaire. Une compensation de 3 heures pour un appel au travail annulé ou écourté fait aussi partie du dépôt syndical.

Le problème des quatre à cinq semaines séparant le temps travaillé de la paie correspondante pour les occasionnels est soulevé. Me Leblanc souligne que le délai caractéristique à la paie variable est malheureusement commun à tous les employés de la fonction publique.

À l'article 29, Claude Tanguay précise que si les professeurs occasionnels obtenaient d'être rémunérés pour les journées fériées, le 11.12% actuellement versé sur la paie serait alors retiré, puisqu'il constitue une compensation équivalente.

Selon le dépôt patronal, l'employeur souhaiterait voir les professeurs sur les lieux de travail entre Noël et le Jour de l'An. La partie syndicale a clairement signifié que cette demande était irrecevable.

L'article 30 sera mis à jour à l'instar des articles sur les congés pour événements familiaux tels que modifiés dans le cadre des négociations du Front commun syndical. Idem pour le 35, concernant les droits parentaux.

À l'article 31, la prime pour le professeur prêté à un emploi de direction sera majorée selon le taux en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2010.

À l'article 34 – sur les régimes d'assurance – le SPEQ demande une majoration du montant d'assurance vie de 6400\$ à 10000\$.

L'article 38, actuellement sur le stationnement, est maintenant périmé dans les politiques du Conseil du Trésor. L'employeur souhaite le remplacer par un nouvel article 38 intitulé « Ancienneté ». L'ancienneté viendrait ainsi remplacer la notion de service continu. Par contre, jusqu'ici, aucun lien entre l'ancienneté et l'attribution des tâches et contrats n'a été proposée par la partie patronale. Le SPEQ demeure vigilant à ce sujet.

Le syndicat demande un espace de travail conforme aux besoins des professeurs et équipé adéquatement, à l'article 39. Cependant, la loi prévoit déjà que l'employeur doit répondre à ce besoin.

L'article 42 concerne les vacances. Le SPEQ y demande l'abrogation des vacances fixes au réseau MICC; par contre, l'employeur souhaite plutôt fixer 6 semaines au lieu des 4 actuelles, soit une de plus l'été (pour 5

22 janvier 2011

semaines fixes en ligne) et une durant la « semaine de relâche prévue au calendrier scolaire des écoles primaires et secondaires de la région ».

Aucune lettre d'entente n'a encore été discutée; idem pour les annexes. Cette étape est prévue en fin de négociation.

#### 4. Négociations tables sectorielles

##### a. ITA

Sylvain Cardinal rappelle que l'ITA se trouve devant le spectre d'un nouveau statut. L'employeur conseille d'ailleurs aux professeurs de consulter le site de l'INESSS<sup>4</sup>, puisque la personne qui a rempli le mandat d'extraire cet organisme de la fonction publique est maintenant directeur à l'ITA de La Pocatière. Sylvain Cardinal attire aussi l'attention des représentants sur le changement de ministre du MAPAQ<sup>5</sup> et sur l'absence de titularisation qui caractérise la réalité actuelle.

L'ambition syndicale concernant la section ITA de l'article 22, poursuit-il, réside dans la définition de la charge de travail – il s'agit de planifier, de préparer, de dispenser. Une clause a été ajoutée, dans le dépôt patronal, quant à la préparation du matériel pédagogique par les professeurs et à l'appropriation par l'employeur de la propriété intellectuelle de ce matériel. En effet, selon la *Loi sur le droit d'auteur*, l'employeur est propriétaire de ce que les professeurs font.

M<sup>e</sup> Leblanc répond à une interrogation de Pierre Ryan quant à demander à l'employeur de permettre que le loyer soit déductible d'impôt pour le bureau à la maison. Ainsi, il précise que cette avenue a été explorée, mais que l'employeur a considéré les professeurs comme des ouvriers transportant leurs outils. Josée April demande si l'employeur paiera des heures supplémentaires si on dépasse nos 35 heures de travail en préparant nos cours, ce à quoi Me Leblanc répond que, le cas échéant, l'employeur demanderait vraisemblablement aux professeurs de venir travailler sur place.

Sylvain Cardinal poursuit en évoquant l'arrivée des CCTT<sup>6</sup> dans le quotidien des professeurs de l'ITA. Le SPEQ souhaite intégrer cette réalité à la tâche des professeurs tout en la balisant afin d'éviter que ces derniers ne se trouvent pénalisés. De son côté, la partie patronale considère que la clause de la convention collective relative aux

<sup>4</sup> INESSS : Institut national en santé et en services sociaux. <http://inesss.qc.ca>

<sup>5</sup> MAPAQ : Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.

<sup>6</sup> CCTT : Centre collégial de transfert technologique.

22 janvier 2011

qualifications particulières restreint son pouvoir de gestion et elle souhaiterait la voir disparaître.

L'employeur, selon Sylvain Cardinal, est en appétit de voir les professeurs passer 35 heures par semaine sur les lieux de travail, soi-disant pour « s'assurer de notre sécurité ». De plus, la partie patronale souhaite confier aux professeurs la responsabilité de conserver tous les documents ayant servi à l'élaboration de la note finale des étudiants.

Comme aux autres tables sectorielles, la partie patronale a demandé à la partie syndicale de prioriser ses demandes. Le nombre d'élèves (la base ABC, pour les initiés) et la pondération des matières sont primordiaux.

La table sectorielle ITA se penche non seulement sur l'article 22 (la charge de travail), mais aussi sur le 24 – qui traite entre autres de la désignation d'un chef d'équipe programme et d'un chef d'équipe de la formation générale). Deux expressions issues du dépôt patronal retiennent négativement notre attention : « contrôleurs de qualité » et le « principe d'assurance qualité en enseignement ». Le SPEQ met de l'avant que les chefs d'équipe sont d'abord et avant tout des animateurs pédagogiques. Rappel de François Laliberté : l'employeur nous répète que les professeurs sont d'abord fonctionnaires et qu'ils doivent apprendre à se comporter comme tels – or, ajoute-t-il, ceci suppose beaucoup de bureaucratie et la diminution de l'autonomie professionnelle.

Claude Tanguay ajoute que les demandes syndicales relatives aux matières et à la pondération coûterait à l'employeur ,5 ETC supplémentaire par campus, mais que dans la demande patronale quant à s'adjoindre les chefs d'équipe, l'employeur serait prêt à accepter une pondération qui leur coûterait au-delà de 2 ETC de plus. Claude Tanguay songe à insérer le rôle du chef en annexe ou en lettre d'entente. M<sup>e</sup> Leblanc précise qu'il faudra alors ajouter un article disant que les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la convention.

**b. ITHQ**

Louise Bouthillier dresse le portrait de la négociation sectorielle du réseau ITHQ. Les demandes syndicales visent d'abord la réduction du nombre de périodes d'enseignement. En effet, certains professeurs sont appelés à enseigner dans le cadre des trois ordres (i.e. : secondaire, collégial et universitaire) et on assiste à une explosion dans la diversité des programmes au point où un nouveau cours doit être bâti chaque année. Ainsi, le SPEQ demande à réduire l'actuel éventail de 14-18 périodes d'enseignement à 12-16.

22 janvier 2011

Les faux occasionnels et le mode d'attribution des tâches témoignent d'une gestion plus serrée de la tâche de la part de l'employeur. Parmi les demandes syndicales, on retrouve la modulation des charges d'enseignement intensives – alors que l'ambition patronale vise à distribuer à la guise de l'employeur le nombre de périodes d'enseignement par session. Selon le dépôt patronal, si un professeur doit enseigner plus de 5 périodes en ligne, il doit s'assurer... d'avoir mangé au préalable. L'employeur souhaite aussi que les professeurs puissent enseigner certains cours en anglais. De plus, certaines de ses demandes vont à l'encontre de l'équilibre physique et mental et travail-vie personnelle, comme l'augmentation de la disponibilité tard le soir, les fins de semaine et tôt le matin.

**c. MICC**

Catherine Courchesne présente l'état de la négociation sectorielle pour le réseau MICC. À l'instar de leurs collègues des autres réseaux, les représentants patronaux du MICC considèrent d'abord les professeurs comme des fonctionnaires et l'employeur est en appétit quant à un maximum de contrôle et de « rentabilisation » de la disponibilité. Le MICC n'échappe pas non plus à la vague visant la « qualité de l'enseignement » et la réussite des élèves.

Le dépôt syndical comprend des changements de définition : « année scolaire » deviendrait « année d'engagement » afin de favoriser les engagements d'un an. La « charge de travail » deviendrait la « tâche d'enseignement » et l'actuelle tâche d'enseignement la « charge d'enseignement », ceci afin de nous rapprocher de la réalité de nos collègues du collégial en insistant sur la distinction entre l'enseignement et le reste de notre travail.

Alors que l'employeur voudrait amener l'année scolaire de 184 à 190 jours d'enseignement et augmenter le nombre de périodes au temps complet à 23 (pour le même total actuel de 35 heures de travail par semaine), nous demandons une réduction à 180 jours et 20 périodes de 50 minutes, pour une semaine de travail de 32½ heures – ceci afin de rappeler à l'employeur que même si nous avons obtenu l'échelle unique, nous devons travailler plus pour obtenir le même salaire que nos collègues du secteur scolaire. La partie patronale souhaite aussi allonger de deux jours la durée des entrées différées, les faisant passer de jours de calendrier à jours ouvrables.

Parmi les demandes syndicales aussi : la pondération du français écrit (une période y équivaldrait à 1,18 période dans un cours régulier), de

10

22 janvier 2011

même qu'une réduction du nombre d'étudiants en classe et la réapparition de la distinction entre les programmes pour groupes de peu scolarisés et d'analphabètes.

Le syndicat demande aussi l'abrogation de la disponibilité d'un maximum de 3 heures pour rencontrer les étudiants, et celle de la variation possible de la disponibilité des permanents jusqu'à la 22<sup>e</sup> heure et du nombre de périodes jusqu'à 22. De son côté, la partie patronale souhaite abroger la précision « maximum » concernant les 3 heures et imposer leur *approbation par le partenaire* (qui, jusqu'ici, n'existait pas dans notre convention collective). Elle ajoute aussi des précisions sur le reste des heures de disponibilité, demandant qu'elles soient « consacrées à des activités de nature administrative ou pédagogique ». Quant à la variation exceptionnelle du nombre de périodes jusqu'à 22, l'employeur l'augmenterait à 25.

Enfin, la partie syndicale insiste sur le matériel et l'équipement, de même que sur l'adéquation des locaux d'enseignement et des salles de professeurs.

11

##### 5. Négociation – convention collective CMADQ

Claude Tanguay explique que la première étape pour élaborer une nouvelle convention à l'intention du réseau des Conservatoires a été de nettoyer la convention actuelle de tout ce qui touche la fonction publique. À même les textes de l'article 22 CMADQ préparés par Michel Gingras, Claude Tanguay a travaillé avec Danielle Godbout aux demandes concernant la pondération et la reconnaissance du niveau universitaire.

Danielle Godbout précise que la charge d'enseignement est plus élevée au Conservatoire qu'à l'université, mais n'est pas non plus alignée sur la réalité du collégial. Ainsi, un cours universitaire au Conservatoire équivaut à 1,5 à l'université. On demande une charge d'enseignement de 16 heures / semaine au lieu de 19, ainsi qu'une disponibilité de 32,5 heures au lieu de 35. Le SPEQ souhaite aussi faire passer le facteur de pondération de 1,842 à 2,187; de plus, on demande l'inclusion dans la convention du temps de disponibilité dont l'enseignement est assorti.

Il reste encore à intégrer et à baliser l'enseignement à distance, dont aucune clause ne fait encore mention dans la convention. Le CMADQ utilise la plateforme Via, qui procède d'écrans géants pour le professeur. Il s'agit d'un concept intéressant, dans la mesure où ça ne crée pas de pertes d'emplois. Il faut souligner que l'employeur se montre particulièrement chiche : aucune

22 janvier 2011

compensation pour le professeur même lorsqu'il doit enseigner 6 heures d'enseignement dans une ville éloignée de son port d'attache; par contre, le professeur doit arriver la veille et repartir le lendemain – et l'employeur refuse de payer le transport. Danielle Godbout explique que si on regarde du côté de l'université, un professeur qui doit concevoir un cours à distance est libéré de sa tâche d'enseignement pour une année payée, et il est assisté de plusieurs spécialistes. En salle de classe, il bénéficie des services d'un technicien à temps plein. Au CMADQ, on demande en quelque sorte au professeur de monter le cours à ses frais, puis de le donner à distance à l'aide de Skype dans son salon.

François Laliberté fait remarquer qu'à l'ITA, l'employeur commence aussi à envisager les cours à distance. Christyane Martel, du MICC, donne l'exemple de la formation en ligne, où nos professeurs n'ont pas d'accès. Josée April est d'avis que les cours à distance pourraient être intéressants pour la mise à niveau des élèves qui arrivent de loin, mais pas pour ceux qui sont dans les grands centres. Michel Gingras considère que la rémunération des professeurs est déjà insuffisante. Il ajoute qu'une demande prévoit des engagements sur 24 mois afin de donner la chance au professeur de démontrer ce qu'il peut faire, que le SPEQ demande 14 heures au lieu de 16 pour les professeurs accompagnateurs.

Le concept de « matière lourde » fait aussi l'objet d'une clause qui sera déposée. Ainsi, la pondération des matières lourdes consisterait à ce qu'une heure d'enseignement soit payée comme trois heures. Par ailleurs, la définition de certaines activités susceptibles de permettre un dégrèvement de tâche est à faire. Concernant l'attribution des tâches, il sera à nouveau demandé le respect de l'ancienneté, i.e. que les tâches disponibles soient d'abord attribuées aux plus anciens avant que l'employeur ne procède à l'embauche de professeurs pour ces tâches.

Le CMADQ a refusé de régulariser 42 professeurs à cause de sa non-reconnaissance de 2 mois de vacances.

Claude Tanguay a avisé le directeur général du CMADQ que le SPEQ était prêt à entamer la négociation. Un rappel sera envoyé si l'employeur ne donne pas suite. D'ici-là, notre président et M<sup>e</sup> Leblanc travailleront les textes. Danielle Godbout se propose d'écrire à tous les représentants syndicaux du CMADQ quant à recevoir des propositions, des pistes de solutions et des idées.

## **6. Moyens de pression**

Des t-shirts à l'effigie du SPEQ ont été commandés. Le moyen de pression ultime, bien sûr, est la grève. M<sup>e</sup> Leblanc en explique les tenants et aboutissants :

22 janvier 2011

Les professeurs membres du SPEQ, pour les réseaux ITA, ITHQ et MICC, sont aussi fonctionnaires et nommés en fonction de la Loi sur la fonction publique – qui défend aux fonctionnaires de tenter une grève à moins que les services essentiels n’aient été négociés. Ainsi, la demande de grève doit être déposée au Conseil des services essentiels (i.e. maintenir un minimum de présence afin de ne pas paralyser les services, quoiqu’il soit peut-être possible de déterminer, vu la nature de nos services, que ce minimum n’est pas nécessaire).

Il est impossible d’envisager qu’un seul réseau tombe en grève; tous les réseaux doivent la faire ensemble<sup>7</sup> – autrement, nous serions dans l’illégalité. Quant aux moyens de pression autres que la grève, il faut demeurer prudent; ces moyens ne doivent pas ralentir notre travail.

Pour une grève, la majorité totale des trois réseaux doit avoir voté favorablement. Quant au zèle, la notion du mot d’ordre rend la chose illégale et il serait hasardeux de songer qu’un commissaire accorderait foi à notre éventuelle déclaration qu’il n’y avait pas de mot d’ordre. Des manifestations nous seraient aussi reprochées selon l’article 59 du *Code du travail* et selon l’article 5 de la convention collective actuelle. Par contre, rien ne nous empêche d’agir pendant nos pauses, ou bien avant ou après nos heures de travail.

Pour ce qui est du réseau CMADQ, M<sup>e</sup> Leblanc explique qu’étant donné que les Conservatoires ne font plus partie de la fonction publique, les professeurs ne devront pas négocier de services essentiels advenant une grève. Il faudra plutôt que le SPEQ transmette un avis de grève similaire à ce que prévoit la Loi sur la négociation<sup>8</sup> et les délais courront à partir du moment où l’employeur est avisé du début des négociations. En cas de grève, les professeurs des Conservatoires devront *tous* être en grève – dans tous les Conservatoires -, puisqu’il s’agit d’une seule et même institution. Par contre, le réseau des Conservatoires pourrait faire la grève sans que les autres réseaux soient obligés de lui emboîter le pas, puisqu’il constitue maintenant une entité appelée à posséder sa propre convention collective.

La sortie du réseau CMADQ de la fonction publique crée un vide juridique quant à la réalité qui attendrait ses professeurs relativement à la validité de la convention collective advenant une grève.

Quoiqu’il dispose d’assez de moyens pour voir venir, le SPEQ ne dispose pas d’un fonds de grève. M<sup>e</sup> Leblanc met les représentants en garde quant à la potentielle difficulté de rentrer au travail après une grève en cas de non-règlement de la négociation. Ainsi, l’employeur est habituellement tenu de

<sup>7</sup> On fait ici référence aux trois réseaux appartenant toujours à la fonction publique : ITA, ITHQ, MICC.

<sup>8</sup> i.e. *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.*

22 janvier 2011

respecter la convention collective même lorsque celle-ci est échue. Par contre, en cas de grève, les employés n'ont plus aucune protection venant de celle-ci.

La publicisation médiatique en tant que moyen de pression, selon M<sup>e</sup> Leblanc, est à déconseiller. Selon lui, le meilleur moyen de pression consiste à démontrer à l'employeur que nous sommes solidaires de notre comité de négociation et que quelque chose se passe dans les rangs du corps professoral. Par contre, le fait que les professeurs du MICC ne travaillent pas là où l'employeur se trouve réduit considérablement l'impact de la visibilité possible. Finalement, retarder jusqu'à la dernière minute la remise des résultats d'évaluations des étudiants demeure « dans la légalité », mais seulement si cette remise n'a pas pour effet de ralentir le travail des professeurs. Dans ces conditions, cette stratégie ne pourrait pas nous être légalement reprochée.

Entre-temps, si la négociation de la convention collective du réseau CMADQ n'était pas réglée le 10 mai, la voie serait légalement ouverte au maraudage – ce réseau serait donc vulnérable, ses membres devenant abordables par d'autres syndicats. Il appartient au comité de négociation de presser l'employeur à enclencher les réunions de négociation.

## 7. Ateliers par réseaux

Les représentants de chaque réseau prennent une quinzaine de minutes pour discuter de leurs questions internes.

## 8. Divers

### a. Modifications aux régimes de retraite

Louise Bouthillier informe les représentants qu'alors que le maximum était fixé à 70% des 5 meilleures années de la carrière, la rente maximale est maintenant de 76% du revenu moyen. De plus, au plus tard avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011, il est possible de racheter des années de service d'avant 1973. Pour la liste des modifications :

[http://www.sttjance.org/documents/rregop/modifications\\_rregop\\_2011.pdf](http://www.sttjance.org/documents/rregop/modifications_rregop_2011.pdf) .

Pierre Ryan ajoute que la pension de vieillesse du Canada fera l'objet de changements majeurs à partir de cette année. Pour les consulter : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/psr/rpc/rpctabmat.shtml> .

Note : vous pouvez consulter ces documents sur internet en cliquant sur les liens correspondants dans le site web du SPEQ, sur la page d'accueil, dans la nouvelle intitulée « Modifications aux régimes de retraite ».

22 janvier 2011

**9. Clôture**

Josée April **propose** la clôture de l'assemblée. Christyane Martel **l'appuie**.  
**Unanimité.** La rencontre est close à 16h25.

Claude Tanguay  
Président

Catherine Courchesne  
Secrétaire

15