



L'ENSEIGNE spécial grève

« Il est indispensable d'avoir un instrument, non seulement pour se défendre, mais aussi un instrument pour attaquer. »
Michel Chartrand, 1971

Des offres menaçantes

Nous devons composer cette année avec les pires offres patronales des 40 dernières années. Le gouvernement Couillard propose un gel salarial de deux ans suivi d'une hausse de 1% pour les trois années suivantes. Avec le coût de la vie qui augmente d'environ 2% par année, c'est une fois de plus un appauvrissement que nous, les travailleurs et les travailleuses de l'éducation, de la santé et des services sociaux, pourrions subir si nous ne faisons rien. Le Conseil du trésor veut également modifier les dispositions du régime de retraite en augmentant l'âge de la retraite et en modifiant le calcul de la rente qui aurait pour effet de diminuer les prestations.

En plus de ces considérations économiques, nous nous heurtons cette année à une implacable volonté du gouvernement de transformer en profondeur les mécanismes de gestion du réseau collégial comme en témoignent les offres patronales de la table sectorielle. Nos directeurs et directrices, représenté-e-s par le Comité patronal de négociation des collèges, souhaitent une diminution importante de notre autonomie professionnelle et une plus grande mobilité des enseignantes et des enseignants même si elle représente une menace à notre sécurité d'emploi. À cette précarisation du travail s'ajoutent des mesures visant à alourdir notre tâche et à affaiblir la présence syndicale dans nos milieux de travail. Il s'agit d'une véritable remise en question unilatérale du modèle des cégeps tel que nous l'avons connu.

Solidaires et pour la grève

Nous avons aujourd'hui l'opportunité d'appuyer massivement le Front commun en votant avec détermination pour la grève. Ainsi, nous ne défendons pas seulement nos conditions de travail mais nous nous mobilisons également pour l'amélioration des conditions de travail des employé-e-s de soutien, des travailleuses et des travailleurs de la santé et des services sociaux.

Nos négociateurs ont besoin de ce rapport de force. Ils nous le demandent. Un mandat de grève fort leur permettra de dire aux représentants patronaux que les membres sont derrière eux. Un mandat tiède prouvera au contraire au gouvernement qu'il y a peu de risque à conserver la ligne dure. Nous avons la capacité de nous mobiliser et nous devons le faire pour la défense de notre réseau collégial et pour exiger une plus grande reconnaissance du travail des employé-e-s de l'État québécois.

Solidairement,

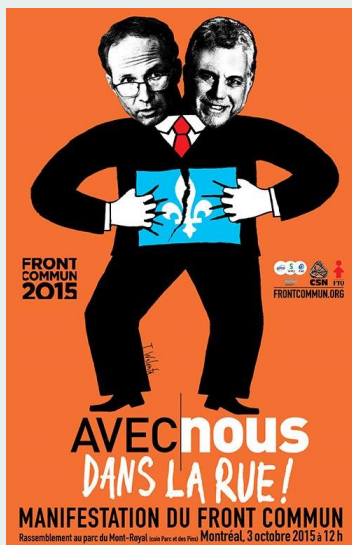
Le comité exécutif du SPCSL.

DANS CE NUMÉRO

Le mot de l'exécutif	1
Exemples d'attaques patronales et de demandes syndicales	2
Historique des luttes syndicales	3
La tribune	4

MANIFESTATION NATIONALE LE SAMEDI 3 OCTOBRE

Une grande manifestation nationale est organisée par le Front commun en appui aux négociations du secteur public. Un rendez-vous à ne pas manquer le samedi 3 octobre à 12 h au parc du Mont-Royal.



QUELQUES EXEMPLES D'ATTAQUES PATRONALES ¹

Précarité	Rendre l'obtention du statut de temps complet plus difficile. Restreindre l'accessibilité à un poste. Augmenter le nombre d'enseignantes et d'enseignants à statut précaire dans le réseau. Restreindre l'accès à certains congés, aux projets de recherche et à certains autres avantages aux profs en début de carrière.
Autonomie professionnelle	Faire en sorte que la direction nomme les coordinations départementales. Prévoir que la totalité de la tâche des profs soit faite au collège. Réduire l'autonomie du département dans ses choix pédagogiques. Faire en sorte que le collège décide de la composition du comité de programme.
EESH	Absolument aucune proposition.
Réseau collégial	Rendre possible le développement tous azimuts de la Formation à distance. Diminuer de façon significative le nombre de profs permanents dans le réseau. Réduire la sécurité d'emploi et faire déménager les profs « là où il y a des étudiants » (dixit le ministre Blais). Réduire la protection salariale des MED ; rendre plus difficile la levée du statut de MED. Utiliser les ressources négociées en 2010 pour les nombreuses préparations (HP) et pour les nombreux étudiants (PES) à d'autres fins. Revenir au calcul de la CI d'avant 2010 = augmentation de la tâche. Retirer la garantie du financement d'un nombre minimal de profs dans le réseau.
Représentation syndicale	Retirer toutes les libérations syndicales. Réduire la transparence administrative.
Table centrale	Geler les salaires pendant 2 ans, pour ensuite les augmenter bien en deçà de l'inflation = appauvrissement (0-0-1-1-1). Reculer l'âge de la retraite et augmenter les pénalités si on doit la prendre plus tôt. Calculer la rente de la retraite sur les 8 meilleures années, plutôt que sur les 5 meilleures.

QUELQUES EXEMPLES DE DEMANDES SYNDICALES

Précarité	Améliorer les conditions de travail des profs à la formation continue. Permettre un meilleur accès à certains congés et avantages pour les profs précaires.
Autonomie professionnelle	Renforcer le rôle des profs dans les décisions liées à la pédagogie. Reconnaître l'expertise disciplinaire des professeurs. Reconnaître que seuls les profs peuvent réaliser les activités d'enseignement qui contribuent à la diplomation.
EESH	Ajouter des ressources pour aider les profs à s'occuper des EESH dans leurs classes. Impliquer les profs dans les processus décisionnels liés aux accommodements raisonnables pour les EESH.
Réseau collégial	Encadrer et limiter le développement du téléenseignement. Mieux financer les petites cohortes et les cégeps de plus petite taille.
Représentation syndicale	Améliorer l'information transmise au syndicat, afin de l'aider à faire son travail. Reconnaître l'importance du travail syndical dans la vie collégiale.
Table centrale	Augmentations salariales de 4,5% par année sur 3 ans, comprenant les principes de rattrapage salarial, de parité salariale et d'amélioration des conditions de vie. Ne pas toucher aux droits parentaux, ni au régime de retraite

¹ Tiré du document *Élu-e et légitime : campagne vers la grève* de l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC), septembre 2015.

HISTORIQUE DES LUTTES SYNDICALES ²

1963 : Grève illégale d'un mois des infirmières de l'hôpital Sainte-Justine. Elles obtiennent une réorganisation des soins et améliorent grandement les services à la population.

1964 : Les syndiqué-es de la santé, de l'éducation et de la fonction publique obtiennent le droit de grève. Cette victoire est due à la grève illégale de six heures des employé-es d'hôpitaux de Montréal.

1966 : Première négociation provinciale dans la santé : grève générale dans 125 hôpitaux par les 32 000 syndiqué-es pendant 3 semaines. Ils obtiennent des augmentations de salaire, des congés de maladie, la formule Rand, la promotion selon l'ancienneté, l'affichage et la définition de tâches. Avant, la négociation était complètement décentralisée : elle se déroule soit avec l'État, soit avec les directions locales des hôpitaux. Les conditions de travail étaient fort différentes d'une région à une autre. Les salaires et les conditions de travail dans le secteur public étaient alors bien inférieurs à ceux du secteur privé.

1968 : Création du réseau des cégeps. Les enseignant-es et le personnel de soutien se joignent majoritairement à la CSN et négocient provincielement leurs conditions de travail.

1972 : Le premier Front commun CSN-CSQ-FTQ réunit 210 000 syndiqué-es. À la suite d'une grève générale de 10 jours, le gouvernement Bourassa passe la loi 19, suivie de l'emprisonnement des présidents des trois centrales syndicales. Les syndiqué-es obtiennent le salaire minimum de 100 \$ par semaine, l'indexation des salaires ainsi que des régimes de retraite. C'est aussi la première négociation provinciale dans les commissions scolaires.

1976 : Deuxième Front commun. Grèves sporadiques de 12 jours et 2 jours de grève générale. Principaux gains : salaire minimum de 165 \$/semaine, quatre semaines de vacances après un an et la parité presque complète entre les hommes et les femmes pour un travail égal.

1979 : Troisième Front commun. Obtention du congé de maternité payé par le gouvernement et par l'assurance-chômage. Les syndiqué-es obtiennent le salaire minimum de 265 \$/semaine après une grève illégale de la FAS (FSSS).

1980 : Les employé-es de soutien dans les commissions scolaires et dans les cégeps obtiennent des plans d'effectifs des employeurs après avoir fait la grève.

1982 : Le gouvernement Lévesque effectue des coupes dans les régimes de retraite et dans les salaires (-20 %) du secteur public. Il limite sérieusement le droit de grève par la notion de services essentiels dans la santé et décrète les conditions de travail dans le secteur public. En éducation, il adopte la loi 111 qui comprend de lourdes pénalités aux enseignants, alors en grève.

1986 : Le gouvernement libéral adopte la loi 160. Cette loi, encore en vigueur, prévoit diverses mesures de répression en cas d'arrêt de travail illégal. Elle ne s'applique pas au secteur de l'éducation.

1989 : Négociation très difficile. À la suite d'une grève, le gouvernement applique la loi 160 qui force le retour au travail des employé-es du secteur de la santé et les services sociaux. Les années suivantes seront marquées par des décrets et des prolongations de conventions collectives.

1995 : L'âge de la retraite est réduit à 55 ans après 35 ans de service et 60 ans après 20 ans.

1997 : Le gouvernement cherche à récupérer 6 % de la masse salariale des employé-es de l'État. Les organisations acceptent la négociation d'un programme de départ volontaire à la retraite. Résultat : 34 000 retraites anticipées. Cela ne correspond qu'à une partie du 6 %. Les enseignantes et les enseignants du collégial consentent à une baisse de salaire de 3,57 % afin de maintenir les emplois et, ainsi, préserver la qualité de l'éducation.

1999 : Première véritable négociation en 10 ans. Diverses clauses pour lutter contre la sous-traitance et la précarité d'emploi, bonifications au régime de retraite, amélioration des congés de maternité et reconnaissance du travail des employé-es en service de garde scolaire.

2002 : Les conventions collectives sont reconduites pour une année supplémentaire afin de poursuivre les travaux sur l'équité salariale et sur le régime de retraite.

2005 : Le gouvernement Charest décrète les conditions de travail de ses salariées pour sept ans, dont deux années de gel de salaires. Certaines fédérations CSN parviennent à conclure des ententes sectorielles, mais la FSSS se bute à une intransigeance totale. Il va jusqu'à imposer pire aux membres de cette fédération qu'aux autres syndicats. Grâce à une campagne de mobilisation tous azimuts, la FSSS-CSN force le gouvernement à revenir sur sa position en 2006.

2006 : Les parties s'entendent sur un règlement de l'équité salariale. Le programme n'a pas encore reçu l'aval de la Commission de l'équité salariale.

2011 : Front commun CSN – FTQ – SISP. Les parties en arrivent à une convention négociée, d'une durée de cinq ans, incluant des hausses salariales ajustées en fonction du PIB nominal et de l'IPC. Entente entre le Conseil du trésor et l'Intersyndicale (CSN, CSQ, FTQ, FIQ, APTS) sur la relativité salariale, visant à faire l'évaluation des catégories d'emploi mixtes.

² Tiré du document *Session de formation sur la négociation et la mobilisation*, FNEEQ-CSN, février 2014, p. 9 – 10.

PROFS
EN NÉGO
ET EN COLÈRE

NOUVELLES DEMANDES PATRONALES

- >La direction veut nommer les coordinations des départements et des programmes.
- >La direction veut augmenter la tâche. Plus d'étudiants par classe, plus d'heures d'enseignement, plus de préparations de cours.
- >100 % de la tâche enseignante devra être réalisée au cégep.



spscl.org

Tribune

Arrêtons de financer nos augmentations de salaire.

D'abord, je dois préciser que je suis contre les coupures et les compressions du gouvernement. Je suis indignée par les offres patronales faites sur la table centrale et sectorielle. Je suis d'accord qu'il faut protester et qu'il faut faire quelque chose. Par contre la grève ne me semble pas un choix logique. Si l'on fait un calcul rapide, six jours de grève représente près de 3% des jours travaillés, donc on se prive de 3% de notre salaire avec cette grève. Le gouvernement a tout avantage de nous laisser faire la grève et même de nous pousser à faire celle-ci dans le but d'empêcher ce 3% et ensuite il pourra nous octroyer une augmentation de 3% qui ne leur aura rien coûté finalement.

On peut faire passer le message par d'autres moyens de pression, arrêtons de financer nos augmentations de salaire.

La grève peut-elle être une forme d'investissement?

Sacrifier une partie de ses revenus dans l'espoir d'obtenir une augmentation de salaire, quelle drôle d'idée! J'ai longtemps cru que les tenants de la grève étaient des masochistes qui voulaient prouver par leur sacrifice qu'ils étaient les purs qui détenaient la vérité. Le calcul suivant m'a toutefois fait comprendre que la grève pouvait au contraire être une option tout à fait rationnelle :

Le salaire annuel moyen d'un professeur de cégep est de 65 000\$. À chaque journée de grève, on perd 1/260 de notre salaire, c'est-à-dire 250 \$ brut par jour de grève dans le cas d'un professeur qui gagne le salaire moyen. Est-ce que ça vaut la peine de faire la grève et donc de se priver de 250\$ (brut) par jour? Le « retour sur l'investissement » est-il possible?

Voyons voir ce petit tableau qui présente 2 scénarios. Le scénario A c'est l'offre actuelle du gouvernement (2 années de gel salarial suivi de 3 années avec 1% d'augmentation). Le scénario B c'est une offre maigrement bonifiée, méprisante, insuffisante, en deçà de l'augmentation du coût de la vie, mais une offre néanmoins bonifiée: 5 années avec 1% d'augmentation.

Est-ce que ça vaudrait la peine de faire 6 jours de grève pour obtenir une si petite bonification de l'offre patronale?

Le tableau démontre qu'une telle bonification nous donnerait au bout de 5 ans (la durée d'une convention collective) l'équivalent de 23,8 jours de salaire supplémentaire.

Mais ce n'est pas tout! Après ces 5 années, l'écart entre les 2 scénarios se perpétue jusqu'à la fin des temps...ou du moins jusqu'à la fin de votre carrière! Il faut donc ajouter une bonification de 5,4 jours de salaire par année jusqu'à la fin de votre carrière.

	Proposition actuelle Scénario A (0-0-1-1-1)	Proposition bonifiée Scénario B (1-1-1-1-1)	Différence de salaire	Équivalent en nombre de jours
Salaire fin convention	65 000 \$	65 000 \$		
An 1	65 000 \$	65 650 \$	650 \$	2,6
An 2	65 000 \$	66 307 \$	1 307 \$	5,2
An 3	65 650 \$	66 970 \$	1 320 \$	5,3
An 4	66 307 \$	67 639 \$	1 333 \$	5,3
An 5	66 970 \$	68 316 \$	1 346 \$	5,4
			TOTAL	23,8

Pensez-y, s'il vous reste 15 ans à travailler, cette maigre bonification vous aura permis de gagner le salaire équivalent à 77,8 jours.*

Est-ce que ça vaut la peine de faire 6 jours de grève? Si ça mène à une bonification de l'offre du gouvernement, la réponse c'est oui. Si en plus les indemnités provenant de notre fonds de grève nous permettent d'éviter complètement le sacrifice salarial, la question ne se pose même plus.

*Pour ceux qui aiment les chiffres, mentionnons que si on n'exigeait rien de moins que des augmentations égales à l'inflation (2% par année), c'est 256 jours de salaire (une année complète!) qu'on récupérerait au bout de 15 ans!