

PROFIL ENSEIGNANT au Collège de Sherbrooke

Circulaire du Syndicat du personnel enseignant du Collège de Sherbrooke-CSN
Volume 6, numéro 13 Le jeudi 24 février 2000

Le présent journal syndical rompt avec la formule de l'*Info-Négo* qui, au cours des derniers mois, tenait essentiellement le fil avec l'actualité des tables de négociation. Ici, nous avons plutôt monté un dossier, bien évoqué par le titre, à partir de la banque de données dont dispose le Collège sur l'ensemble du personnel enseignant. Ces données, en date de l'automne 1999, concernent toutes et tous les professeur-e-s, indépendamment de leur statut d'emploi et de leur affectation au secteur régulier ou à l'Éducation des adultes. Ainsi, sur 507 professeur-e-s, 384 sont permanent-e-s, 123 sont non-permanent-e-s et de ce dernier nombre, 37 (7,3 %) travaillent exclusivement à l'EDA.

Le sommaire ci-contre permet de voir les principales variables considérées dans cette étude. Les résultats présentés, tantôt sous forme d'histogrammes ou tableaux ou graphiques commentés, fournissent une grande variété d'informations sur des caractéristiques de notre corps d'emploi. Au-delà de la curiosité que peut satisfaire ce regard porté sur nous-mêmes, ce portrait a également l'avantage de mettre en lumière certaines questions ou problématiques de nature à alimenter l'exercice syndical.

Bonne lecture !

Élise Tétreault
Responsable de l'information

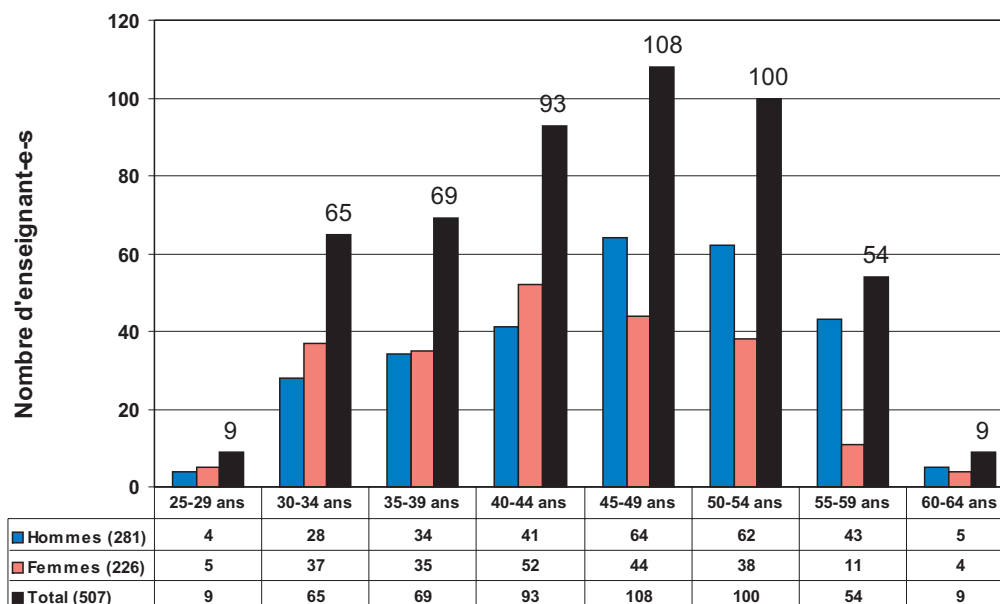
Rédaction : Élise Tétreault
Mise en page : Luc Loignon
Pour avis ou commentaires :
specscsn@collegesherbrooke.qc.ca
564-6350 poste 330

Sommaire

Répartition des enseignant-e-s du Collège de Sherbrooke :

- selon l'âge et le sexe. 2
- en fonction du sexe et du statut d'emploi. 3
- entre les régimes de retraite. 4
- selon leur ancienneté et scolarité . . . 7
- Réflexions du délégué syndical . . . 12
- Postes à combler à la C.E. 12
- Profil moyen de l'enseignant-e . . . 14

Répartition des enseignant-e-s du Collège de Sherbrooke selon l'âge et le sexe (A-99)



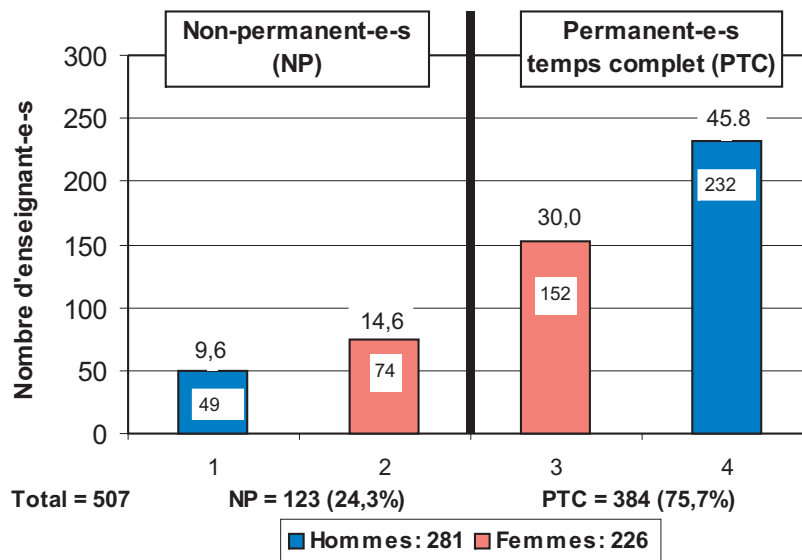
Quelques observations

- Près de 60 % des enseignant-e-s ont entre 40 et 54 ans et dans cette catégorie d'âge, il y a un peu plus d'hommes (55,5 %) que de femmes (44,5 %).
- Dans le 40 % restant, le tiers du personnel a plus de 55 ans; les deux autres tiers regroupent les 25-39 ans.
- Chez les enseignant-e-s âgé-e-s de 55 à 64 ans, les trois quarts sont des hommes tandis que chez les 25-39 ans, un peu plus de la moitié (54 %) sont des femmes.
- Cette différence de proportion hommes-femmes chez les plus jeunes et les plus âgés tend à illustrer une entrée plus tardive des femmes au sein du personnel enseignant du Collège.

À l'aube de l'an 2000

- L'âge moyen des enseignant-e-s est de 44,8 ans, soit 46,2 ans pour les hommes et 42,9 ans pour les femmes.
- Moins de 2 % n'ont pas encore 30 ans.
- À peine plus du quart sont dans la trentaine.
- Moins de 2 % ont dépassé 60 %.

Composition du personnel enseignant du Collège de Sherbrooke en fonction du sexe et du statut d'emploi combinés (A-99)

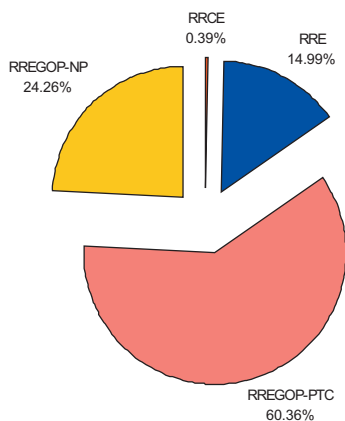


Quelques observations

- Sans égard au statut d'emploi, à Sherbrooke, les hommes représentent 55,4 % (281) du personnel enseignant et les femmes 44,6 % (226) : un écart de 10,8 % (55).
- Environ le quart du personnel est à statut précaire comparativement à un taux de près de 40 % dans l'ensemble du réseau de l'éducation.
- Les femmes ayant leur permanence sont peut-être deux fois plus nombreuses que celles étant à statut précaire (voir colonnes 2-3) cependant, chez les hommes, cette proportion grimpe à presque cinq fois plus (voir colonnes 1-4). Par conséquent, à Sherbrooke, 1 fois sur 3, être enseignante, c'est aussi être non-permanente tandis que chez les hommes, cette réalité est telle, 1 fois sur 5. Dans l'ensemble du réseau collégial, cette tendance à une plus forte précarité d'emploi chez le groupe des femmes est encore davantage marquée mais ce risque est aussi plus élevé chez le groupe des hommes, comparativement à la situation observée à Sherbrooke. Ainsi, au collégial¹, dans 55 % des cas (1 fois sur 2), les femmes sont non-permanentes tandis que chez les hommes, ce taux est de 37 % (1 fois sur 3).
- Une autre manière de regarder les distinctions hommes-femmes en lien avec le statut d'emploi est d'établir le pourcentage de chaque sexe à l'intérieur de chacun des groupes : permanent-e-s et non-permanent-e-s. À cet effet, à Sherbrooke, il est possible d'observer que :
 - chez l'ensemble des non-permanent-e-s (voir colonnes 1 et 2), 60 % sont des femmes et 40 % des hommes;
 - chez l'ensemble des permanent-e-s c'est carrément l'inverse (voir colonnes 3 et 4) : il y a 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

1. Comité fédéral sur la précarité - FNEEQ-CSN. *Portrait de la précarité dans l'enseignement*, mai 1996.

Répartition des enseignant-e-s du Collège de Sherbrooke entre les différents régimes de retraite (A-99)



Régimes	PTC	NP
RRCE	2	0
RRE	76	0
RREGOP	306	123
TOTAL	384	123
PTC : permanent-e-s temps complet		
NP : non permanent-e-s		

À compter de 1973, toute nouvelle personne engagée comme enseignant-e a été inscrite au RREGOP, d'où la forte concentration du personnel dans ce régime.

Le RRCE est un appendice du RREGOP; il est soumis aux mêmes règles et modifications éventuelles que ce dernier. Le RRE est un régime qui a précédé le RREGOP et qui a continué d'exister parallèlement à celui-ci pendant quelques années. Depuis 1991, il est fermé i.e. qu'il n'intègre aucun nouveau membre.

Quelques rappels relevant de la nouvelle entente de principe sur nos conditions de travail

- Parmi les modifications apportées au RREGOP, il y a, entre autres, la définition de conjoint, une baisse de cotisation et le taux d'indexation de la rente. Tel que prévu dans la loi, ces nouveautés s'appliquent d'office au RRCE. Pour ce qui est du RRE, deux conditions à une réouverture des clauses de ce régime existent et elles sont réunies ici : changements à la définition de conjoint et à l'indexation de la rente. *Les 76 membres du RRE seront donc informé-e-s puis, réuni-e-s au cours des prochains mois afin de se prononcer, par vote majoritaire, sur le choix suivant : extensionner à leur régime la nouvelle formule d'indexation introduite au RREGOP ou diminuer leur taux de cotisation. Elles-Ils devront retenir l'une ou l'autre de ces options.*
- Pour des non-permanent-e-s ayant cumulé, certaines années, une charge à temps partiel et ce, depuis 1988, ces années sont maintenant reconnues admissibles au régime de retraite comme si elles-ils avaient travaillé à temps complet. Aucun minimum n'est fixé pour ce qui est de la charge partielle. *À vérifier sur un prochain état de participation.*
- L'âge d'accès à la retraite sans aucune pénalité actuarielle est maintenant de 60 ans, indépendamment du nombre d'années de service cumulées.

Le recouplement de données sur l'âge, le sexe et le régime de retraite des enseignant-e-s a permis d'établir quelques projections intéressantes.

Ainsi, en prenant l'âge de 60 ans comme critère de départ à la retraite, on peut dire, à propos du personnel enseignant du Collège de Sherbrooke, que :

- dans une dizaine d'années, il n'y aura plus d'enseignant-e cotisant aux régimes RRCE et RRE (leur âge actuel varie entre 50 et 63 ans);
- à la même période, i.e. vers 2010, c'est presque le tiers des enseignant-e-s actuelle-s qui auront pris leur retraite;
- au cours des quinze prochaines années (donc d'ici 2015), à clientèle égale, c'est la moitié du personnel enseignant qui sera peu à peu renouvelée pour compenser les départs à la retraite. Cette sortie massive d'enseignant-e- comprendra environ 65 % d'hommes et 35 % de femmes.

Source : *La Presse*, samedi 5 février 2000

Main-d'oeuvre en décroissance

Tous les trois ans, la Régie des rentes du Québec (RRQ) procède à une analyse actuarielle qui permet de projeter le nombre de prestataires au régime des rentes et le montant des prestations qui leur seront versées. En plus de ces données quantitatives, cette étude fondée sur l'évolution de la démographie met en lumière les grandes tendances qui vont marquer le marché du travail au cours des prochaines années.

« À partir de 2010 jusqu'en 2030, les baby-boomers vont graduellement transiter vers la retraite. Cette génération nombreuse va être remplacée par une autre qui compte un plus petit effectif. Nous allons donc assister à une décroissance de la main-d'oeuvre », explique Denis Latulippe, actuaire en chef de la RRQ.

Selon ce dernier, la société fera alors face à de nouveaux enjeux. « Les pressions qui se sont exercées récemment sur le marché du travail seront moins fortes et sont même susceptibles de s'inverser. Comme le nombre de personnes qui quittent le marché du travail excède le nombre de celles qui y entrent, on sera peut-être désireux de garder les travailleurs âgés plus longtemps qu'on ne le fait actuellement. Cela interpelle toute la question de la formation continue. »

Mais, selon Jacques Légaré, professeur de démographie à la retraite de

l'Université de Montréal, on ne se préoccupe pas assez de l'impact de la retraite des baby-boomers sur le marché du travail. Il s'interroge notamment sur la capacité d'une main-d'oeuvre nettement moins nombreuse à combler les besoins d'une cohorte importante de retraités.

On sait qu'en 2050, il n'y aura que deux personnes en âge de travailler par retraité comparativement à cinq travailleurs par retraité en 1998. « Je dis qu'on peut faire face à ce nouveau phénomène de société, mais à la condition qu'on en parle, qu'on se donne les moyens d'agir. Je crois que c'est une question sur laquelle il faudra se pencher au cours des prochaines années. »

Saviez-vous que ?

Les retraités sont plus jeunes que jamais. Selon les données de Statistique Canada, l'âge de la retraite tend à s'abaisser au Canada passant de 64,9 ans en 1976 à 62,3 ans en 1995. La réduction de l'effectif des entreprises qui a contribué à la popularité des programmes de retraite anticipée et l'accès au Régime de pensions du Canada à partir de 60 ans au lieu de 65 sont quelques-uns des facteurs qui ont causé ce phénomène.

D'une négociation à l'autre : évolution des conditions de vie, vol. 1 et 2, ISQ, 1998.

Pour la relève, la nécessaire reconnaissance^(*)

Qu'il s'agisse de précarité, d'embauche en charges de cours, de probation, d'intégration à l'institution, etc., nous pouvons entendre que l'engagement dans la profession est tributaire de la reconnaissance dont elle jouit, qu'un manque de reconnaissance conduit inévitablement vers une « déprofessionnalisation » de l'enseignement.¹ [...]

[...] L'année 1982 marque une rupture à cet égard. Depuis cette date jusqu'à aujourd'hui, jamais le rôle des enseignantes et des enseignants n'a reçu la même reconnaissance que pendant les deux décennies précédentes. Au-delà des campagnes de dénigrement - particulièrement dirigées contre les enseignantes et les enseignants - qui ont marqué la négociation du secteur public à ce moment, c'est la constante dégradation des conditions d'exercice de la profession² qui traduit le mieux cet état de fait. Par exemple, c'est après 1982 que la précarité devient endémique dans le réseau collégial. [...]

Évolution du taux de non-permanence à l'enseignement régulier				
Enseignement régulier	1983-1984	1989-1990	1990-1991	1997-1998
Permanence	74%	72%	69%	63%

[...] La croissance constante du taux de précarité des emplois dans le corps enseignant des cégeps depuis 1982, l'accélération de cette croissance dans les années 1990 traduisent bien le peu d'importance que la société québécoise actuelle accorde à son système de scolarisation.

La nécessité et la volonté d'assurer une relève de qualité dans l'enseignement collégial semble n'être la préoccupation que de quelques-unes et quelques-uns. Dans le contexte actuel, il apparaît important de se demander quelles sont les conditions qui devraient être mises en place si l'on désire une relève professionnelle à cet ordre d'enseignement. Les préoccupations des enseignantes et enseignants nouvellement engagés dans la profession peuvent être de précieux indicateurs à cet égard. En fait, un élément fondamental se dégage très rapidement lorsqu'on tente de regrouper ces indicateurs. Qu'on réclame l'allègement de la tâche, la diminution du taux de précarité, l'amélioration des conditions salariales, la protection de l'autonomie professionnelle des profs, **c'est toujours la reconnaissance sociale de l'importance de la profession d'enseignante et d'enseignant du collégial qui est recherchée.**

Un constat s'impose à l'heure actuelle : si aucun réalignement n'intervient, le recrutement des enseignantes et des enseignants du collégial va devenir de plus en plus difficile. Pour que la carrière de prof continue d'être attrayante et stimulante, elle doit offrir à celles et ceux qui s'y inscrivent la possibilité de gagner honorablement leur vie et un lieu d'appartenance qui leur permette de s'épanouir professionnellement et de donner un sens à leur vie.

1. Quand l'enseignement cesse d'être la principale source de revenus de celles et ceux qui s'y adonnent.

2. La diminution du pouvoir d'achat et les différentes formes d'augmentation de la tâche.

(*) Extraits d'un article paru dans le *Factuel*, novembre 1999, p. 12.

Répartition des enseignant-e-s du Collège de Sherbrooke selon leur ancienneté et scolarité (A-99)

	15 et -	16	17	18	19 et +	Doctorat	Total enseignant-e-s	Moyenne scolarité
Scolarité (Années d'étude)								
0	5	13	15	6	6	1	46	16,9
1	1	6	8	7	2	1	25	17,3
2	4	5	6	2	4		21	16,8
3	1	3	6	6	5	2	23	17,6
4	1	2	5	8	2	1	19	17,5
5	1	3	8	4	7		23	17,7
6	2		2	7	1	1	13	17,4
7	2		2	8	5	1	18	17,8
8	1		3	6	6	3	19	18,3
9	1	3	4	6	7	1	22	18,0
10	2	1	2	5	1	1	12	17,3
11	1	2	2	3	7		15	17,9
12		1	2	3	8		14	18,4
13			1	2	3		6	18,3
14	1		2		4		7	17,9
15				2	8		10	18,8
16	1				2		3	16,7
17	1			1	2		4	18,0
18	2				1		3	15,0
19	1	3	1	2	3		10	17,3
20			5	1	10		16	18,3
21	1		1	4	9		15	18,5
22			3	10	22		35	18,6
23	1		1	4	20	2	26	19,0
24	1			2	6	1	11	18,4
25	1		1	3	4	1	10	18,4
26			2	1	5	2	9	19,0
27		1			16		19	19,0
28			5	1	9	1	15	18,8
29				2	6	1	9	18,9
30			1	2	9		13	18,9
31	1		1	2	8	2	14	19,0
32					1		1	19,0
33					1		1	19,0
Total enseignant-e-s	33	43	89	110	210	22	507	18,0
Moyenne ancienneté	9,7	4,7	9,0	11,7	18,6	15,2	13,5	

Données inscrites au tableau de la page 7

Ce tableau indique de façon détaillée le nombre d'enseignant-e-s appartenant à chaque croisement possible entre la scolarité et l'ancienneté.

Ex. : 15 enseignant-e-s ayant 17 ans de scolarité n'ont pas encore complété une année d'ancienneté au collège;
3 enseignant-e-s ayant un doctorat ont à leur crédit 8 ans d'ancienneté;
22 enseignant-e-s ayant 19 ans et plus de scolarité (sans doctorat) ont cumulé 22 années de service au collège.

Au bas de chaque colonne, est inscrit le nombre total d'enseignant-e-s ayant un même niveau de scolarité et sous ce nombre, combien d'années de service au collège, ce groupe cumule en moyenne.

Ex. : Les 110 enseignant-e-s ayant 18 ans de scolarité ont en moyenne 11,7 ans d'ancienneté.

À l'extrême droite de chaque rangée, le total indiqué informe cette fois du nombre d'enseignant-e-s ayant un même nombre d'années de service puis, figure le niveau de scolarité moyen de ce groupe.

Ex. : 46 enseignant-e-s ayant une scolarité moyenne de 16,9 ans n'ont pas encore un an de service à leur crédit.

Deux tableaux identiques à celui de la page 7 ont aussi été construits pour illustrer le rapport scolarité-ancienneté chez les hommes et chez les femmes. Ils ne sont pas reproduits ici sous cette forme détaillée cependant, les totaux et moyennes ont été utilisés pour établir les comparaisons qui vont suivre.

Observations sur la scolarité

Voyons d'abord quelle proportion d'hommes, de femmes puis, de l'ensemble du personnel enseignant se retrouve dans les divers niveaux de scolarité répertoriés ci-après.

Nombre de personnes en %	Scolarité				
	15 et -	16-17	18 et +	Doctorat	Total
Chez le groupe des hommes	6,7 %	20,3 %	68,0 %	5,0 %	100,0 %
Chez le groupe des femmes	6,2 %	33,2 %	57,1 %	3,5 %	100,0 %
Chez l'ensemble des enseignant-e-s	6,6 %	26,0 %	63,1 %	4,3 %	100,0 %

- Les enseignant-e-s ayant complété un doctorat représentent 4,3 % du corps professoral; il y a presque deux fois plus d'hommes (14) que de femmes (8) dans ce groupe.

- Près des 2/3 du personnel (63,1 %) se concentre dans la catégorie des 18 ans et plus de scolarité (sans doctorat). De façon générale, cette catégorie peut être associée à la détention d'un diplôme de maîtrise mais ce n'est pas une équation absolue. Ce groupe comprend un peu plus d'hommes (68 %) que de femmes (57,1 %).
Le tableau de la page 7 nous informe par ailleurs que le groupe des 19 ans et plus est presque deux fois plus nombreux que celui des 18 ans; or, cette proportion (non illustrée ici) est à peu près la même indépendamment du sexe.
- Le quart du personnel (26 %) se retrouve dans la catégorie des 16-17 ans de scolarité. Cependant les femmes sont ici plus représentées. Le 1/3 d'entre elles (33,2 %) appartiennent à cette catégorie tandis que chez les hommes, c'est 1/5 (20,3 %) d'entre eux. De façon générale, une scolarité de 16-17 ans peut être associée à la détention d'un baccalauréat mais elle peut aussi correspondre à des crédits de formation autres.
- Le groupe des 15 ans et moins qui totalise 6,6 % des enseignant-e-s ne marque pas de différence significative entre hommes et femmes.

Observations sur l'ancienneté

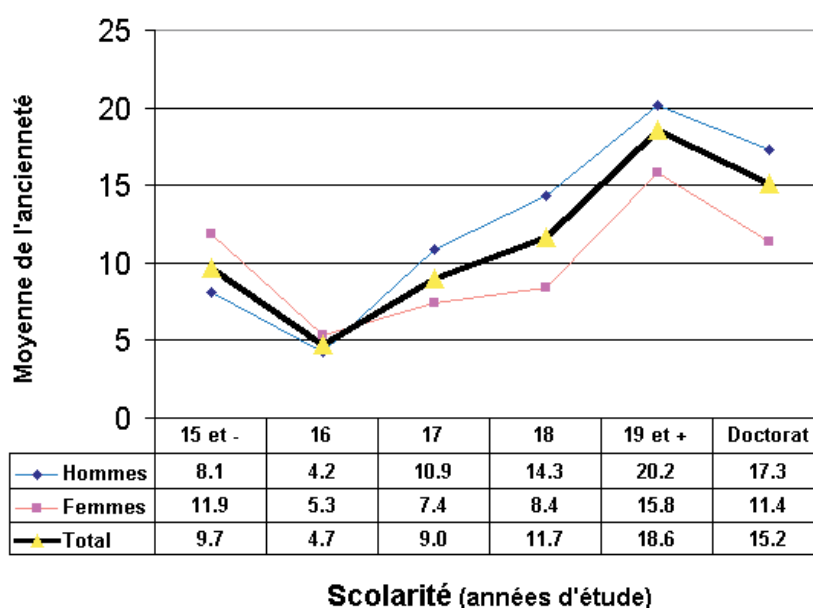
Voyons maintenant comment les hommes, les femmes et l'ensemble du personnel enseignant se répartissent entre les regroupements suivants faits au niveau de l'ancienneté.

Nombre de personnes en %	Ancienneté				Total
	5 ans ou -	6-15 ans	16-25 ans	+ de 25 ans	
Chez le groupe des hommes	24,9 %	22,4 %	29,9 %	22,8 %	100,0 %
Chez le groupe des femmes	38,5 %	32,3 %	22,1 %	7,1 %	100,0 %
Chez l'ensemble des enseignant-e-s	31,0 %	26,8 %	26,4 %	15,8 %	100,0 %

- Précédemment, nous avons signalé l'arrivée plus tardive des femmes au sein du personnel enseignant de même que leur représentativité accrue au sein du personnel non-permanent. Il ne peut être affirmé qu'une ancienneté moindre au collège s'accroît invariablement un statut de non-permanent-e mais il va de soi que la tendance dans cette direction reste lourde. Il n'est donc pas étonnant de retrouver ici 70,8 % de femmes ayant 15 années de service et moins comparativement à 47,3 % d'hommes dans la même situation.
- Inversement, plus de la moitié des hommes (52,7 %) ont plus de 15 ans d'ancienneté tandis que chez les femmes, cette proportion est sous la barre du tiers (29,2 %).
- Chez l'ensemble des enseignant-e-s, sans égard au sexe :
 - près du tiers n'ont pas encore 5 ans de service;
 - près de 60 % n'ont pas encore 16 ans de service;
 - à peine plus de 15 % ont au moins 25 ans de service.

Observations sur le rapport scolarité-ancienneté

La mise en relation entre la scolarité et l'ancienneté, telle qu'illustrée par le graphique ci-après, permet de dégager d'autres tendances relativement à ces deux paramètres.



- Le tableau de la page 7 nous informe que 80,7 % (409) des enseignant-e-s ont une scolarité se situant entre 17 et 19 ans⁺ (sans doctorat). Or, l'analyse du graphique pour cette zone de scolarité révèle que « plus une personne progresse dans cette zone, plus son ancienneté augmente ». Réciproquement, « plus une personne de cette zone (17-19 ans⁺) travaille depuis longtemps au collège, plus elle est scolarisée ». Cette règle vaut tant pour les hommes que pour les femmes, quoiqu'à scolarité égale, la moyenne d'années de service accumulées est plus élevée chez les premiers que chez les secondes.
- Étant donné que nous ne connaissons pas le niveau de scolarité, lors de leur entrée au collège, des personnes ayant le plus d'ancienneté, il n'est pas possible de dire si cette tendance est surtout l'expression d'une formation continue en cours d'emploi. Par contre, si ça ne devait pas être le cas, l'autre interprétation possible serait une baisse des exigences au niveau de la sélection, au cours des 5-7 dernières années. Le graphique démontre d'ailleurs que les personnes ayant 16 ans de scolarité sont aussi en moyenne les dernières engagées (4,7 années de service).
- Il est aussi intéressant de noter, en observant les extrémités de ce graphique, que le rapport scolarité-ancienneté s'inverse entre hommes et femmes. Ainsi, chez les 15 ans et moins de scolarité, les femmes ont en moyenne plus d'ancienneté que les hommes; au niveau du doctorat, c'est le contraire.

Observations en lien avec le salaire

Le tableau de la page 7 ne doit pas être confondu avec la distribution des enseignant-e-s dans l'échelle salariale. Cette échelle varie certes en fonction de la scolarité mais son second paramètre est l'expérience et non l'ancienneté. Par conséquent, une personne qui, dans le tableau en question, a 17 ans de scolarité et 5 ans de service au collège peut, dans les faits, être classée 17-10 à l'échelle salariale; c'est le cas si, au moment de son entrée au collégial, elle cumule déjà 5 ans d'expérience reconnue dans son secteur d'activité. Néanmoins, certaines données en lien avec le salaire peuvent être extraites de ce tableau.

- Le nombre de 142 professeur-e-s combinant 19 ans⁺ de scolarité (sans doctorat) et au moins 15 ans d'ancienneté nous informe qu'un minimum de 28 % du personnel enseignant est plafonné à l'échelle salariale. À ce nombre, vont s'ajouter toutes celles et tous ceux qui, malgré une ancienneté moindre, atteignent, de par leur expérience reconnue, le seuil de 15 ans.
- Une seule manière permet de dépasser le plafonnement à l'échelle de traitement, c'est la détention d'un doctorat qui s'assortit d'une prime salariale. Actuellement, 22 personnes (4,3 %) obtiennent ce supplément au collège.
- La nouvelle entente de principe prévoit un ajustement de relativité salariale pour les 18 ans et moins de scolarité, mais de façon nettement plus substantielle, pour les 17 ans et moins. Ce dernier groupe composé de presque autant d'hommes (46,7 %) que de femmes (53,3 %) représente près du tiers du personnel enseignant.
- D'ici l'an 2015, au moins 40 % des enseignant-e-s atteindront le critère de 35 ans de service donnant accès à une pleine pension au moment de la retraite. Ce pourcentage donne plus ici une indication générale de la tendance car à ce nombre, pourraient s'ajouter d'autres personnes qui sans avoir 35 ans de service au collège pourraient avoir 35 années cotisées au régime, vu une contribution antérieure à leur entrée au collège.

Quelques préoccupations à retenir au terme de cette étude

- Le taux de précarisation de l'emploi observé chez les femmes.
- L'accessibilité à la formation continue en cours d'emploi vs les exigences de scolarité à l'engagement.
- La sortie massive d'enseignant-e-s, au cours des 15 prochaines années, pour cause de départ à la retraite et en corollaire :
 - les alternatives offertes en termes de retraite progressive;
 - le recrutement de la relève (qui s'annonce déjà problématique dans les universités);
 - l'attrait de la profession en lien avec ses besoins de renouvellement de personnel;
 - les conditions mises en place pour accueillir et soutenir cette relève avec ce que ça peut vouloir dire d'investissement supplémentaire (sélection, assistance, suivi, ...) à l'intérieur des départements.
- Etc.

Réflexions du délégué syndical :

Premiers ou derniers de classe ?

Réflexion n° 1 - coupure du 3,57%

Lors du CRT du 9 février 2000, le syndicat adressait une demande au Collège à l'effet de **cesser, rétroactivement au 1^{er} janvier 2000, la coupure de salaire de 3,57%**. L'entente de principe ayant déjà été approuvée par une très très large majorité des syndicats de la FNEEQ, il nous apparaissait que le risque devenait nul. Le Collège répond qu'il attend les ordres de Québec (du boss du boss). Pourtant, 28 autres Collèges ont déjà interrompu cette mauvaise pratique, certains allant jusqu'à rétroagir au 1^{er} janvier 2000. Ou bien les autres Collèges sont autonomes et imprudents ou bien la direction est de mauvaise foi ou bien les deux....

Par ailleurs, au même CRT, le Collège annonçait qu'il avait autorisé, rétroactivement au 3 février, l'utilisation de ressources pour «la réalisation de travaux préparatoires à l'implantation d'un programme», ressources qui sont supposées être réservées pour le perfectionnement des enseignant-e-s. Deux poids, deux mesures, droit de gérance oblige, il faut être bons premiers ou bons derniers de la classe, pourvu que les enseignant-e-s y perdent au change.

Autre sujet de réflexion - coupure de salaire du 15 déc. 1999

Le 19 janvier, nous demandions au Collège de **corriger certaines irrégularités concernant la coupure de salaire du 15 décembre 1999 en avant-midi**. Le Collège répond alors

Commission des études

POSTES À COMBLER

chez les représentant-e-s des enseignant-e-s

Il existe actuellement trois postes à combler pour atteindre le nombre de 11 représentant-e-s des enseignant-e-s auquel nous avons droit à la C.E. Les trois postes concernent :

- la famille des Arts et Lettres;
- les disciplines de la formation générale commune;
- un-e membre sur une base individuelle.

Les enseignant-e-s intéressé-e-s à se joindre à l'équipe des professeur-e-s de la C.E. pourront le faire, par la voie d'une élection partielle, lors d'une prochaine assemblée générale syndicale à venir en mars. Prendre note que les personnes élues conserveront leur siège à la C.E. pour l'année scolaire 2000-2001.

Ivan L. Simoneau
Membre représentant du bureau syndical à la C.E.

qu'il prend la question en délibéré, voulant vérifier avec ses avocats. Trois semaines plus tard (au moment d'écrire ces quelques lignes), il délibère toujours !!!

Rappelons que rapidement (aussi rapidement que le système de paie le permet), le Collège avait procédé à la coupure des 4 heures. Cependant, cette coupure systématique ne prend pas en compte la convention collective des enseignant-e-s. En effet, la clause sur la disponibilité ne permet pas au Collège d'exiger qu'un-e enseignant-e qui donne des cours le mardi soir, soit disponible le mercredi matin (14 heures entre la fin d'une journée et le début de l'autre). Même clause, les enseignant-e-s qui donnent des cours le mercredi soir, ne peuvent être disponibles avant le cours qui débute à 12h30 (10 heures entre le début et la fin d'une même journée). Encore la même clause, les professeurs-e-s qui ont donné plus de 2 heures de cours (ou d'examens) le 15 décembre, devraient voir leur coupure de salaire réduite afin que le maximum de 6,5 heures de disponibilité par jour soit respecté (heures de cours + heures de coupure doivent évaluer 6,5 heures maximum).

- Et les gens qui étaient en stage...
- Et les gens qui étaient dans une période allégée de leur session...
- Et les gens qui ...

Pas de disponibilité à fournir, pas de coupure de salaire !

Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, **vous devez demander un remboursement au Collège**. Celui-ci nous indique qu'il n'initiera pas de vérifier les horaires des enseignant-e-s concerné-e-s (trop trop compliqué !?) pour faire les corrections qui s'imposent ... Le Collège gère à la mesure de ses capacités; au diable les contrats ou la convention collective (ces empêcheurs de tourner en rond !!!).

Une petite dernière - suppléance

Si vous avez fait de la suppléance à l'automne 99 (ou même à l'hiver 2000) et que cette suppléance a duré plus de 2 semaines, vérifiez si vous avez été payé-e sur la base d'un temps partiel (et non à l'heure ou comme chargé-e de cours) et ce, rétroactivement à la première journée de suppléance. Le Collège aurait tendance à interpréter l'entente de l'année dernière¹ comme étant une entente à perpétuité. Ce n'est pas le cas : cette entente s'est terminée avec la fin de l'année 1998-99, tel que libellé au texte de celle-ci. Nous revenons donc aux pratiques antérieures, du moins jusqu'à une nouvelle convention collective. **Pour les périodes de suppléance dépassant 2 semaines, réclamez votre dû**, sinon le Collège étant ce Collège, il gardera votre argent pour se payer autre chose...

Claude Tétreault

1. Pour "sauver" le Collège de la faillite, l'entente 1998-99 prévoyait l'emprunt d'environ 111 000\$ à l'enveloppe de l'enseignement et les suppléances devaient durer plus de 4 semaines pour être payées sur la base d'un temps partiel. Le Collège n'a finalement pas emprunté l'argent des profs et a fait un surplus de 116 000\$ en 98-99 - ce qui fait 227 000\$ de surplus par rapport aux prévisions...

Profil moyen de l'enseignant-e au Collège de Sherbrooke

Elle ou il est âgé-e de 44,8 ans, a 18 ans de scolarité et compte 13,5 années de service au collège; elle-il avait donc 31,3 ans à son entrée au sein du personnel enseignant. Une fois sur 4, elle-il a un statut de non-permanent-e.

Chaque échantillon de 20 personnes comprend 11 hommes et 9 femmes; 17 d'entre elles sont inscrites au RREGOP, les autres au RRE.

Masculin, il est âgé de 46,2 ans, a 18,2 ans de scolarité et compte 15,7 années de service au collège; il avait donc 30,5 ans à son entrée au sein du personnel enseignant. Une fois sur 5, il est non-permanent.

Féminine, elle est âgée de 42,9 ans, a 17,8 ans de scolarité et compte 10,8 années de service au collège; elle avait donc 32,1 ans à son entrée au sein du personnel enseignant. Une fois sur 3, elle est non-permanente.

Bonne semaine de relâche

...apparemment, un désir qui s'intensifie dans le mitan de la vie, c'est d'utiliser son temps de façon plus satisfaisante...

Profitez-en bien !

Le Bureau exécutif