



L'ENJEU EXPRESS

S'indigner, s'informer, s'impliquer (Robert Jasmin)

De la négociation au Congrès : la FEC-CSQ en action

Au cours de l'année 2015, notre Fédération a mené avec détermination plusieurs combats, que ce soit au chapitre des négociations, de la lutte contre l'austérité ou pour la défense du réseau collégial et de l'accessibilité aux études supérieures. Or, bien que le processus de négociation soit présentement à peu près complété, le rythme effréné des derniers mois a déjà repris et se poursuivra jusqu'à la tenue de notre XXI^e Congrès en juin prochain.

Pierre Girouard
Président FEC-CSQ

Bien entendu, ce qui a surtout marqué la vie de notre Fédération, ainsi que la vôtre, au cours de l'automne dernier, ce fut le processus des négociations et l'atteinte de règlements négociés tant à la table sectorielle qu'à la table centrale. Or, si ce ne sont peut-être pas les contenus des ententes de principe qui auront donné à ces négociations leur caractère historique, il en va tout autrement du contexte dans lequel elles se sont déroulées.

En effet, pour la première fois depuis la création des cégeps, tous les syndicats représentant les enseignantes et enseignants du collégial se trouvaient regroupés en une seule force de négociation au sein de l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégep (ASPPC), ce qui pouvait présenter certains avantages stratégiques mais qui, en revanche, n'était pas sans comporter certains défis organisationnels de taille.

D'autre part, cette ronde de négociation 2015 s'est avérée historique par le fait que nous avons dû faire face à des attaques sans précédent de la part de l'employeur. Le nombre des reculs que tentait de nous imposer le gouvernement Couillard n'avait d'égal que leur caractère vicieux, idéologique car profondément antisyndical. Heureusement, nous avons réussi à contrer le mépris et l'arrogance de la partie patronale, et ce, grâce à une mobilisation exemplaire de la part des membres et de leurs exécutifs locaux, grâce à des taux élevés de participation aux assemblées générales, à des votes de grève forts, et à de beaux moments de solidarité.

Aussi, il faudra retenir qu'une majorité des enseignantes et enseignants de cégep ont obtenu une certaine reconnaissance de leur appartenance à l'enseignement supérieur par l'accession, en avril 2019, au rangement 23, cela signifiant pour plusieurs

une hausse de traitement appréciable. Enfin, malgré un nombre restreint de gains nets substantiels se traduisant par de nouvelles embauches et la création de postes, la dernière ronde de négociation nous aura permis de stabiliser en bonne partie les conditions d'exercice de la profession enseignante au collégial.

Maintenant que les syndicats et les membres de la FEC-CSQ ont entériné l'entente de principe sectorielle, le processus prévu de l'écriture des textes de la nouvelle convention collective va se poursuivre au cours des prochaines semaines, et ce, avec l'objectif d'une signature officielle ce printemps.

Vers notre XXI^e Congrès

Si la négociation est toujours un des moments charnières dans la vie de toute organisation syndicale, la tenue d'un congrès l'est tout autant. Or, le fait que la FEC-CSQ soit capable de vivre ces deux moments-clés au cours d'une seule et même année d'enseignement montre bien la force et la vitalité de notre Fédération.

C'est donc dès le début de janvier que le comité organisateur du Congrès s'est mis au travail afin de préparer ce grand rendez-vous que la Fédération tiendra avec les délégations, à Rivière-du-Loup, les 8-9-10 juin prochains, sous le thème de l'autonomie professionnelle.

Bien entendu, ce XXI^e Congrès sera l'occasion pour les délégations de faire le point sur les grandes orientations de notre Fédération, sur nos réalisations du dernier triennat, sur les enjeux à débattre et sur les objectifs à poursuivre au cours des trois prochaines années, comme la lutte contre les politiques d'austérité, les perspectives inhérentes au réseau collégial (suivi du Rapport Demers, adéquation



■ Pierre Girouard, président de la FEC-CSQ, en soutien aux enseignantes et enseignants en grève du Collège de Bois-de-Boulogne, le 29 octobre 2015

formation-emploi, réinvestissement en éducation, encadrement de la formation à distance, etc.).

Aussi, la tenue de ce XXI^e Congrès donnera à la FEC-CSQ l'occasion de se pencher sur ses Statuts & Règlements afin de les mettre à jour s'il y a lieu. En ce sens, le Comité de révision (composé notamment de trois membres des syndicats locaux) est déjà à pied d'œuvre et les syndicats et leurs membres seront invités à soumettre des recommandations afin que notre démocratie syndicale puisse continuer de s'exercer dans un cadre encore plus porteur.

Enfin, notre Congrès de juin prochain sera également le théâtre des élections du nouveau Bureau exécutif 2016-2019. Bien que tous les postes soient ouverts lors de chaque congrès triennal, il faut noter que plusieurs membres du BE actuel ne solliciteront pas de renouvellement de mandat, ce qui signifiera que le prochain BE accueillera plusieurs nouvelles figures. Si l'on se fie à ce que les derniers mois nous ont montré, la FEC-CSQ peut déjà compter sur une relève extrêmement dynamique, jeune mais déjà aguerrie, qui saura assurer l'avenir de notre organisation avec vigilance.

Au sortir de cette année 2015-2016, doublement exigeante, la FEC-CSQ est plus solide que jamais et ses membres vont pouvoir continuer de la faire progresser avec fierté!



Les faits saillants de l'entente de principe sectorielle

Louis-Philippe Paulet, Porte-parole du Comité de négociation FEC-CSQ

Une entente de principe est survenue le 7 décembre dernier à la table sectorielle de l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégep (ASPPC) réunissant les syndicats membres de la FEC-CSQ et de la FNEEQ-CSN. De son côté, le Front commun a conclu une entente de principe le 17 décembre 2015 touchant les salaires, la retraite et les droits parentaux. Après une tournée de consultation des membres dans les assemblées générales de tous les syndicats affiliés, ces ententes ont été acceptées à majorité.

Il ne s'agit certainement pas de l'entente du siècle, à preuve les réactions plutôt tièdes dans beaucoup d'assemblées générales. Mais les résultats confirment néanmoins qu'il s'agit d'une entente acceptable dans les circonstances. En annonçant sa volonté de « revoir l'ensemble des paramètres administratifs de l'État », en novembre 2014, Martin Coiteux laissait entrevoir des attaques particulièrement violentes contre les syndicats du secteur public. Pour nous, ces attaques se sont traduites par des demandes de recul dans

Suite à la page 3 ➤

Le point sur l'austérité libérale

Lors des élections de 2014, le chef du Parti libéral du Québec (PLQ), Philippe Couillard, promettait que « la croissance économique nous permettra de mieux financer nos services publics ». Le cadre financier du PLQ prévoyait alors des hausses de budget annuelles de 4 % en santé, de 3,5 % en éducation et un gel pour les autres ministères et organismes. Or, la stratégie gouvernementale a été tout autre.

Érik Bouchard-Boulianne
Économiste CSQ

Le gouvernement a imposé un sévère régime d'austérité. La mise à jour économique publiée par le ministère des Finances du Québec (MFQ) en novembre dernier démontre même que l'austérité a été plus dure que prévu initialement. Les données du MFQ laissent également entrevoir de nouvelles compressions pour les prochaines années. Voici un bref tour des compressions imposées aux services publics par le gouvernement Couillard.

Pour 2014-2015, la hausse globale des dépenses de programmes a été de seulement 1,6 %. Pour 2015-2016, un document du MFQ nous apprenait en décembre que le contrôle des dépenses est beaucoup plus sévère qu'annoncé jusque-là avec une hausse des dépenses de seulement 0,8 %.

De l'environnement à la santé, tous les ministères touchés

Le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC), par exemple, a dû composer avec des réductions de budget de près de 10 % en deux ans et, si l'on tient compte de l'inflation, de près de 40 % depuis 2003-2004. Plusieurs autres programmes font face à des coupes sévères : condition féminine (-27 % en 2 ans), relations internationales et francophonie (-18 % en 3 ans), le programme des mesures d'aide à l'emploi (-6,4 % en 2 ans), les mesures d'aide à la famille, notamment les services de garde subventionnés (-0,5 % en 2 ans).

En ce qui concerne l'éducation, l'enseignement supérieur et la santé et les services sociaux, la situation n'est guère plus reluisante même si les enveloppes budgétaires sont généralement en hausse. Par exemple, le programme d'éducation préscolaire, primaire et secondaire a vu son budget haussé de 1,94 % sur deux ans alors que le programme d'enseignement supérieur a connu une baisse de 0,6 % sur deux ans. Ces budgets semblent évidemment loin d'être suffisants pour couvrir les coûts de système.

Le budget du ministère de la Santé et des Services sociaux dont l'enveloppe budgétaire a connu une croissance de 5,7 % sur deux ans, mais la progression du budget du programme des services à la population s'est limitée à 4,1 % sur la même période. Tout comme pour l'éducation, cela apparaît bien mince compte tenu des besoins croissants en santé. Aussi, une part significative de la hausse du budget de ce ministère est allée à la rémunération des professionnels de la santé, au premier chef les médecins, dont leur enveloppe budgétaire a connu une hausse de 11 % sur deux ans.

L'austérité semble malheureusement être là pour rester

Pour les prochaines années, la mise à jour budgétaire laisse entrevoir de bien faibles hausses de budget malgré un léger « réinvestissement » en éducation. Réagissant à la forte mobilisation des parents, le gouvernement a annoncé en grande pompe un « réinvestissement » de 80 millions de dollars par année en éducation. Pour l'année 2015-2016, ce « réinvestissement » sera de seulement 20 millions et il sera entièrement financé par des compressions dans d'autres services publics.

La croissance moyenne des dépenses de programmes est établie à 2,3 % entre 2014-2015 et 2019-2020 et à 2,8 % à compter de 2017-2018. En résumé, au cours des cinq prochaines années, la croissance des dépenses sera inférieure à ce qui serait requis pour maintenir le panier actuel de services à la population. De nouvelles compressions sont donc à prévoir.



Crédit : Dany Hudon

À gauche, Nadine Bédard-St-Pierre, présidente du Syndicat des professeurs du Cégep de Sainte-Foy (SPCSF-FEC) et Pierre Girouard, président de la FEC-CSQ.

L'enseignement supérieur méprisé !

Pour le réseau collégial, la Fédération des cégeps estime les compressions effectuées entre 2011-2012 et 2015-2016 à 155 millions de dollars, ce qui représente environ 9 % du budget des cégeps.

Compressions imposées aux cégeps depuis 2010-2011

	Compressions (en M\$)
2010-2011 et 2011-2012	50
2012-2013	16,2
2013-2014	16,5 (non récurrent)
Budget 2014-2015 (juin 2014)	20
Novembre 2014	19
Budget 2015-2016	45
TOTAL	155

Source : BUDGETS DU QUÉBEC. Compilation par la Fédération des cégeps (rapports annuels 2012-2013 et 2013-2014, et communiqués de presse).

Depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement Couillard, c'est donc 84 millions de dollars de compression qui ont été exigés du réseau collégial. Évidemment, l'accumulation de compressions fait sentir ses effets, et les demandes du gouvernement ont inévitablement entraîné une réduction de personnel.

En ce qui concerne les universités, le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) estime à 270 millions de dollars les compressions imposées au réseau depuis 2012-2013, soit près de 10 % de leur budget.

Poursuivre la lutte contre l'austérité : une nécessité !

Depuis deux ans, le gouvernement Couillard a multiplié les compressions dans les services publics. Aussi, les orientations budgétaires du gouvernement Couillard montrent que l'atteinte de l'équilibre budgétaire en 2015-2016 ne signifie vraisemblablement pas la fin des mesures d'austérité. D'autres compressions sont à prévoir au cours des prochaines années malgré les opérations marketing du gouvernement sur ses intentions de réinvestissement dans les services publics. La lutte contre l'austérité demeure donc nécessaire!



Qu'est-ce que les « coûts de système » au juste ?

Dans la langue courante, les termes « compressions », « coupes budgétaires » ou même « coupures » désignent généralement la même réalité : lorsque les budgets alloués sont insuffisants pour couvrir les dépenses. Nous utilisons généralement les termes « coupes budgétaires » lorsqu'un budget spécifique est réduit (diminution en termes absolus d'une année à l'autre). Par exemple : 100 M\$ en 2014 et 90 M\$ en 2015 et « compressions » lorsque la hausse des budgets est insuffisante pour couvrir les coûts de système (ainsi, un budget qui passerait de 100 M\$ à 102 M\$ alors que les coûts de système auraient requis 105 M\$ représente une compression de 3 M\$).

Croissance des budgets depuis 2013-2014 et prévision des coûts de système du MFQ

Programmes	Croissance annuelle moyenne des budgets (2013-14 à 2015-16)	Prévision de l'évolution annuelle des coûts de système du MFQ (pour la période 2013-14 à 2023-24)
Éducation préscolaire, primaire et secondaire	+0,97 %	+3,2 %
Enseignement supérieur	-0,3 %	+0,4 %
Santé et services sociaux	+2,05 %	+3,9 %
Aide à la famille	-0,25 %	+1,9 %

On constate que le concept de « coûts de système » est central lorsqu'on analyse l'évolution des budgets des ministères, des organismes ou des programmes gouvernementaux. Les coûts de système, ce sont les coûts permettant d'offrir les mêmes services que l'année précédente en tenant compte des variations de prix (par exemple, les hausses de salaire et les frais de chauffage notamment) et de l'évolution du nombre d'utilisateurs (par exemple : les effectifs étudiants ou le nombre de patients). Parfois, on peut simplifier le facteur *variation de prix* en utilisant l'inflation. De la même façon, on peut parfois simplifier le facteur *variation du nombre d'utilisateurs* en utilisant la population de certains groupes d'âge.

Les faits saillants de l'entente de principe sectorielle

presque tous les pans de notre convention collective: sur les libérations syndicales, sur l'autonomie professionnelle, sur la sécurité d'emploi, sur les garanties de plancher d'emploi, sur l'assurance traitement, etc. Un premier constat, à la lecture de l'entente de principe, est que nous avons réussi à forcer le gouvernement à retirer ses demandes sur l'ensemble de ces éléments. Nous sommes également parvenus à réaliser des percées dans quelques domaines en ce qui a trait aux conditions de travail propres aux enseignantes et enseignants de cégep.

Rangement 23

Même s'il s'agit d'un élément de la table centrale, l'établissement de notre rangement à 23 constitue dans les faits une forme de reconnaissance de la complexité de notre tâche ainsi que de notre appartenance à l'enseignement supérieur. L'obtention du rangement 23 nous aura forcés à abandonner beaucoup de demandes sectorielles et on doit le voir comme le gain principal de la négociation même si les ajustements salariaux sont nuls ou moindres aux premiers échelons. Le déploiement de l'enveloppe dans les différents échelons a été fait de manière à maximiser les montants reçus sur l'ensemble de la carrière des enseignantes et des enseignants.

Étudiantes et étudiants en situation de handicap – EESH

Lors de la tournée de consultation sur le cahier de demandes, il a été demandé que soit reconnu et compensé l'alourdissement de la tâche lié à la présence des EESH dans les classes. Le Ministère a répondu à l'appel que nous lui avons lancé par le biais de lettres d'intention qui complètent l'entente de principe: il s'engage, pour une période 5 ans, à injecter 10 millions\$ par année, soit 125 ETC. Cet ajout de ressources, exclusivement réservées à l'engagement d'enseignantes et d'enseignants, ne pourra être utilisé à d'autres fins par les directions de collège.

Par ailleurs, puisque ces ressources visent potentiellement différentes tâches prévues aux volets 1 et 2 de la tâche, elles pourraient donc contribuer à la création de postes, mais des négociations locales devront être engagées à cet effet. Elles pourraient arriver dès la session d'hiver 2016 dans les collèges, où elles seraient réparties selon les besoins locaux. Les sommes non entièrement utilisées une année seraient alors reportées à l'année suivante. Il sera important d'interpeler vos directions afin que les enseignantes et les enseignants soient consultés sur les meilleures façons d'utiliser ces ressources.

Réduction de la CI maximale

L'entente de principe apporte certaines modifications à la CI. Ces modifications se font selon deux principes: elles doivent préserver les effets de la CI actuelle telle que prévue dans la convention 2010-2015 et protéger un plus grand nombre de

profs d'une charge trop lourde. La partie patronale souhaitait initialement effacer l'ensemble des gains de la dernière négociation eu égard aux paramètres PES et HP en les rabaisant au niveau de 2005. L'ASPPC a donc négocié dans ce contexte une réallocation d'une partie des ressources. Le facteur HP – heures de préparation pour la 4^e préparation – passera de 1,9 à 1,75. Parallèlement, le facteur PES – Périodes Étudiants Semaines – passera de 0,08 à 0,07. La modification des paramètres, combinée à un abaissement de la CI maximale, aura permis de préserver les effets de la CI de la convention collective précédente (pas d'ajout de groupes). Ainsi, en modifiant le calcul de la CI, 95 ETC sont libérés et affectés à d'autres demandes. La réallocation, un incontournable patronal, est toutefois un jeu à somme nulle. Ce qu'on donne aux uns, on doit le prendre à d'autres. En ce sens, certaines disciplines ou individus pourraient y perdre malheureusement au change, et ce n'est certainement pas parce qu'elles ou ils bénéficiaient de trop de ressources au départ!

Réallocation des ressources

La réallocation des ressources a permis de dégager 95 ETC dont la distribution se fera de la façon suivante:

- 55 ETC serviront à abaisser la CI maximale de 88 de Ci à 85 de Ci;
- 42,65 ETC serviront à créer des charges à temps complet à la Formation continue dans le réseau;
- (À noter, 27,65 ETC en provenance de la réallocation + 15 ETC en provenance de la Colonne C dont les directions de collège se servaient pour la réalisation des plans stratégiques.)
- 7,5 ETC serviront à augmenter la garantie minimale des ressources pour la coordination de programme pour les collèges de petite taille;
- 2,35 ETC qui s'ajoutent aux 1,65 déjà existants à la FEC pour le recyclage sur poste réservé et;
- 2,5 ETC serviront à augmenter les valeurs fixes pour le Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne. (forte croissance des effectifs étudiants).

C'est néanmoins grâce à cette réallocation que la valeur de la CI maximale, actuellement de 88, passe à 85. Toutefois, la CI à 85, pas plus que celle à 88, ne constitue pas une barrière infranchissable. Comme par le passé, les dépassements de CI, s'ils sont acceptés par les enseignantes ou les enseignants, seront payés selon les modalités prévues à la convention. Rappelons que, normalement, au plus une seule personne précaire par discipline devrait être payée à temps partiel en fonction du calcul de sa CI, les autres étant engagées soit à temps complet annuel, soit selon une pleine charge session.

Création de charges à la formation continue

À la formation continue, l'entente de principe prévoit, pour les syndicats anciennement affiliés à la Fédération autonome du collégial (FAC), une injection de ressources en provenance de la réallocation qui permettra la création de plus de 90 charges payées à la CI (9,6 charges pour la FEC). Ces charges pourront être à temps plein ou à temps partiel et intégrées à l'annexe existante sur la formation continue. Une partie de ces ressources pourra aussi servir à rémunérer des profs pour leur participation aux activités collectives (de département ou de programme). Par ailleurs, il sera possible dès maintenant de s'entendre localement sur le rattachement de ces enseignantes et de ces enseignants à un département ou à un comité de programme du régulier, ainsi que sur la possibilité de créer une véritable passerelle vers le régulier en formant un comité de sélection unique (régulier et formation continue).

Bonification des ressources nationales de recyclage et de perfectionnement

Avec une augmentation de 1,65 à 4 ETC, les syndicats d'origine de la FEC qui n'ont pas accès à de nouvelles charges à la formation continue (car ils en disposaient déjà) auront en contrepartie la possibilité d'utiliser ces nouvelles ressources de recyclage et de perfectionnement afin notamment de compléter un diplôme de maîtrise. C'est une partie des ressources réallouées à la formation continue qui aura servi à cette fin.

À la prochaine fois...

L'entente de principe n'a malheureusement pas pu combler l'ensemble de nos attentes. On ne peut passer sous silence notre déception sur l'absence d'éléments importants de notre cahier de demandes. Parmi les plus importantes, on note: la consolidation du réseau et l'encadrement de la formation à distance, la meilleure reconnaissance de notre autonomie professionnelle, l'encadrement de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), la bonification des ressources au perfectionnement, l'amélioration du financement corrigeant certaines problématiques de l'enveloppe E dont la reconnaissance du facteur NES en éducation physique, l'officialisation de l'introduction d'une vie professionnelle collective pour les profs de la formation continue, etc. Comme tout ne peut être réglé en une négociation, nous pouvons d'ores et déjà penser à la prochaine négociation. D'ici là, outre les revendications nationales plus politiques à mettre de l'avant en fédération, plusieurs enjeux se déplaceront dans les syndicats locaux qui, à leur tour, pourront interpeler les directions locales sur la reconnaissance du rôle central que nous jouons dans nos institutions, ces dernières s'étant pour la plupart défilées au cours de la négociation quant à leur véritable pouvoir d'influence sur cette dernière. Il faudra bien mettre à profit la belle mobilisation que nous avons construite durant la dernière année et demie.



Olivier St-Amand



■ Du Cégep de la Gaspésie et des îles au Campus de Lennoxville en Estrie, les enseignantes et enseignants de cégep se sont largement mobilisés durant tout l'automne.

Que de richesses à découvrir!

Le mouvement des établissements verts Brundtland pour un avenir viable favorise la tenue de multiples activités dans de très nombreux établissements, dont plusieurs cégeps, en plus d'offrir des sessions nationales EAV-EVB riches en informations et en échanges. La prochaine rencontre aura lieu les 7 et 8 avril 2016 au Baluchon Éco-Villégiature de Saint-Paulin. Pour plus d'informations: evb.lacsq.org

Potager pédagogique et écologique au Campus des Îles-de-la-Madeleine

Josiane Bergeron

Enseignante de biologie et coordonnatrice du comité vert Brundtland

Au printemps 2015, le Campus des Îles-de-la-Madeleine a inauguré un jardin pédagogique et écologique sur le terrain du campus. Financé par de nombreux acteurs du milieu, ce projet, en lien avec les valeurs EVB de l'établissement, a connu un franc succès et a suscité l'enthousiasme de toute la communauté collégiale. Ce potager a permis d'initier une vingtaine de jeunes à l'agriculture écologique, en plus d'approvisionner la cafétéria du campus en légumes frais, locaux et écologiques. Les légumes récoltés ont également permis d'organiser le souper des récoltes. Ce souper végétarien bénéfique était cuisiné par les élèves du campus qui participent à des projets de mobilité étudiante afin d'amasser des fonds pour leurs projets de coopération internationale. Des enseignants ont également développé des projets pédagogiques en lien avec le potager et d'autres activités sont en élaboration pour l'année prochaine. Une petite pépinière a également été aménagée dans une section du potager afin de faire pousser des arbres qui ont été semés dans le cadre du projet *Un arbre, une vie*. Ces arbres seront éventuellement transplantés sur le terrain du campus ou ailleurs aux Îles-de-la-Madeleine.



Le Défi locavore à Gaspé, c'est parti!

Du 30 août au 5 septembre 2015, plus de 140 personnes ont participé avec enthousiasme au Défi locavore à Gaspé. Cet événement, organisé par le Syndicat du personnel enseignant du Cégep de la Gaspésie et des Îles à Gaspé (SPECGIG), visait à promouvoir la consommation de produits locaux. En effet, pendant une semaine, l'épicerie des participantes et participants devait être composée à 90% d'aliments produits dans un rayon de 160 km autour de Gaspé.

Magalie Larochelle, présidente du SPECGIG, explique l'origine du défi à Gaspé: «Depuis l'arrivée du gouvernement libéral au pouvoir, nous faisons face à de nombreuses politiques d'austérité qui ont des impacts négatifs pour la Gaspésie et le Québec. Cela nous a fait réfléchir à l'importance de privilégier des habitudes alimentaires qui s'appuient sur l'autonomie et la vitalité de notre territoire ainsi que le soutien aux producteurs locaux.» Pour certains produits, les locavores devront tout simplement renoncer à leur consommation pour la semaine et faire preuve de créativité! Comme le mentionne Yves Daniel Garnier, conseiller syndical: «L'une des difficultés du défi concerne notamment l'accès aux produits laitiers. En Gaspésie, il se consomme environ 6 millions de litres de lait par année, du lait qui est entièrement importé.» Alors qu'auparavant la plupart des Gaspésiennes et Gaspésiens étaient locavores, aujourd'hui «manger local» est une pratique exceptionnelle et plus souvent saisonnière!

Participer à un défi locavore, c'est contribuer à une prise de conscience qui, souhaitons-le, contribuera à dynamiser notre communauté!



Promotion de l'engagement collégial au mouvement EVB à Victoriaville

Daniel Montembeault

Responsable du comité EVB/CSQ au SEECV

Le comité EVB-CSQ et le Syndicat des Enseignantes et Enseignants du Cégep de Victoriaville (SEECV) ont mis en place un projet ayant pour but de produire un inventaire des initiatives pédagogiques et parascolaires qui sont en rapport direct avec l'une ou l'autre des quatre valeurs EVB (Écologie, Pacifisme, Démocratie, Solidarité) ainsi qu'avec le concept de développement durable (DD).

Cette initiative est née d'un constat: *il se réalise beaucoup d'activités en nos murs qui peuvent être reconnues comme véhiculant les valeurs EVB/DD, mais sans que les initiatrices et initiateurs en soient vraiment conscients.*

Prenons pour exemples le **Comité d'Écologie et d'Action sociale** (collecte annuelle de déchets), l'**Association étudiante** (projet covoiturage), le **programme «Défi minceur»**, les **départements de Langue et interculturel** (mois de l'international) et **Sciences humaines** (les mercredis des SH, simulation de l'ONU, Espace québécois), les **centres de recherche, soit le Centre d'innovation sociale en agriculture et le Centre d'expertise en agriculture biologique et de proximité** et bien d'autres.

Ce projet vise donc deux objectifs précis liés à l'engagement collégial au mouvement EVB:

- Dans un premier temps, il s'agit de **sensibiliser le personnel impliqué aux valeurs EVB**. Par conséquent, nous espérons ainsi une prise de conscience sur le fait que, sans demander davantage d'efforts, beaucoup d'activités correspondent en tout ou en partie aux valeurs EVB.



- Deuxièmement, il s'agit de **promouvoir les réalisations répertoriées** via le réseau EVB. Le but étant de créer un effet stimulant à la poursuite d'actions pour une «Éducation à un Avenir Viable» (EAV) via les valeurs EVB.

Le second objectif pourrait éventuellement se consolider en mettant sur pied un programme d'intégration systématique des valeurs EVB/DD à certains cours.

Le projet a été présenté aux membres du syndicat et aux coordonnatrices et coordonnateurs de département à la fin de la session de l'hiver 2015. Nous avons obtenu leur soutien dans le cadre d'un processus de collecte de données. Le questionnaire est déjà construit et prend la forme de tableaux croisés dans lesquels les répondants.es seront invités.es à identifier les activités pouvant correspondre à la définition de l'une ou l'autre des valeurs EVB et à les positionner selon cinq éléments de compétence inspirés des travaux de M. Armim Wiek¹.

À ce jour, il a été convenu de reporter l'opération de la collecte de données à un moment jugé plus approprié compte tenu des impératifs de fin de session et du contexte de négociation.

1. WIEK, Amim, 2 mars 2012, «Core Competencies in Sustainability», School of Sustainability, Arizona State University.

Plus de **1 000 \$** en prix pour la finale nationale

EN ROUTE POUR LE FORUM SOCIAL MONDIAL DE MONTRÉAL EN 2016

Nos valeurs d'écologie, de pacifisme, de solidarité et de démocratie en images à travers ces deux thématiques:

ÉCOLOGIE

INÉGALITÉS SOCIALES

Concours ouvert au personnel et aux étudiantes et étudiants des établissements participants

DATE LIMITE POUR DÉPOSER VOS PHOTOS | 1^{ER} AVRIL 2016

Tous les détails sur ifocus22.com

■ Concours photo EVB-CSQ édition 2016. Nous vous encourageons à participer en déposant vos photos d'ici le 1^{er} avril sur le site ifocus22.com

Compostage, vélo et bouchées-végées à Sorel-Tracy

Andrée Chartier

Comité EVB-Collectif 21

Des efforts mis en commun donnent toujours des résultats! C'est le cas du projet de compostage qui a pris son envol en janvier 2015 dans les cuisines de la cafétéria, grâce au Comité EVB-Collectif 21, à l'équipe du Café du Bourg et à la direction générale du Cégep.

Le 22 avril 2015, les étudiants et les membres du personnel ont, quant à eux, célébré le Jour de la Terre en se présentant au cégep à vélo ou par tout autre mode de transport favorisant la diminution des GES.

Enfin, le 30 avril dernier, l'événement Bouchées-Végées a donné l'occasion à plusieurs dizaines de personnes de goûter plus de 1 000 bouchées végétariennes! En plus de permettre la découverte d'un monde de saveurs, cette activité de développement durable a su démontrer qu'il est possible de combiner les plaisirs de la table aux avantages liés au végétarisme sur notre écosystème.



Agir, prévenir, comprendre

DES NOUVELLES DU COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES DE LA FEC

L'absence de publication de l'Enjeu Express depuis de nombreux mois en raison des négociations fait en sorte que nous n'avons pu vous informer des activités et travaux du Comité de la condition des femmes (CCF-FEC) depuis fort longtemps. Voilà qui sera chose faite au terme de ce court bilan !

Lucie Piché

Coordinatrice du Comité de la condition des femmes (CCF) de la FEC

Précisons d'emblée que cette dernière année du triennat en est surtout une de complétion du plan de travail amorcé en 2013. Ainsi, l'adoption du *Programme d'accès à l'égalité syndicale* (PAÉS) par le conseil général l'an dernier a permis au comité d'entamer la phase II du programme, soit d'assister chaque syndicat dans la mise en place d'un *Programme local d'accès à l'égalité syndicale*. Il s'agit d'analyser, dans chacun des cégeps, la participation effective des professeures dans les diverses instances syndicales de leur collège afin d'adopter des mesures permettant d'accroître leur présence ou, encore, de pérenniser leur implication. Le Cégep de Drummondville a adopté au printemps dernier en assemblée générale un tel programme et d'autres sont en voie de réalisation. Il va sans dire que l'effervescence automnale a ralenti quelque peu les travaux qui reprendront de façon plus intensive au fil de l'hiver.

Une *Politique pour contrer et prévenir le harcèlement sexuel, le sexisme et la violence dans les instances syndicales de la FEC* a également été élaborée dans le sillage du PAÉS. Précisons ici que cette politique ne vise aucunement à dédoubler celles qui existent déjà dans les collèges. Complément du PAÉS, elle s'adresse plutôt à celles et ceux qui fréquentent les instances syndicales de la fédération afin de leur offrir un espace militant exempt de harcèlement, de sexisme et de violence. Les informations relatives à cette politique seront bientôt mises en ligne sur le site de la FEC, de même que les coordonnées des membres du comité mandaté par le conseil général pour recevoir les éventuelles plaintes.

Le CCF a par ailleurs consacré une partie importante de ses énergies à concevoir une formation sur les rapports sociaux de sexe afin d'enrichir l'animation féministe offerte dans les collèges de la FEC. Destinée à tout le personnel enseignant, cette formation met en lumière les mécanismes de reproduction des inégalités de genre toujours présentes dans notre société afin, bien sûr, d'en faciliter la déconstruction. Une

meilleure compréhension de ces phénomènes est susceptible de bonifier notamment notre pratique enseignante et c'est pourquoi le CCF a jugé bon d'élaborer cet outil de vulgarisation qui sera plus largement diffusé à compter de l'automne 2016.

Partenaires du mouvement féministe québécois

Les membres du comité ont également organisé des activités dans leur collège respectif à l'occasion du 6 décembre, *Journée de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes*, ou ont sollicité leurs collègues afin qu'elles et ils participent à des activités locales ou régionales. Plusieurs comités locaux s'affairent déjà à organiser des activités en vue du 8 mars prochain, *Journée internationale des femmes*. Surveillez vos babillards ou, encore mieux, informez-vous auprès de votre exécutif syndical des projets en cours et joignez de façon ponctuelle votre comité CCF local afin de lui apporter votre aide et vos idées!

L'organisation de délégations locales pour la participation à la Marche mondiale des femmes qui s'est déroulée à Trois-Rivières le 17 octobre dernier a aussi mobilisé les membres du CCF. Des manifestations régionales ont en outre permis à celles ne pouvant être sur place en raison de la distance de souligner l'événement dans leur localité, notamment en Gaspésie.

Une délégation du CCF de la FEC a participé en septembre 2015 à l'assemblée générale extraordinaire de la Fédération des femmes du Québec (FFQ) qui était consacrée à la redéfinition de son mandat et de ses priorités pour la prochaine décennie, et ce, à la lumière du congrès d'orientation de mars 2015 et des débats ayant eu cours lors des États généraux de l'action et de l'analyse féministes de novembre 2013. Soulignons que le CCF de la FEC a participé à toutes ces assises qui ont permis aux divers groupes membres de la FFQ, dont la FEC, de redéfinir les priorités du mouvement féministe à la lumière des enjeux du XXI^e siècle.

Les membres du CCF sont par ailleurs toutes aussi présentes aux Réseaux de la condition des femmes de la CSQ où la FEC comporte toujours une forte délégation. Moments privilégiés de formation et d'échanges, ces réseaux, qui se tiennent trois fois l'an, alimentent la réflexion de notre comité, tout en stimulant l'organisation de diverses activités.

L'austérité a-t-elle un genre ?

Nous ne saurions terminer ce trop bref bilan sans souligner l'implication des membres du CCF dans la lutte à l'austérité. Elles ont en effet contribué à diffuser, tant au niveau local qu'au sein de la fédération, les nombreuses études qui démontrent comment les mesures « austéritaires » touchent davantage les femmes à titre de travailleuses et d'usagères, stimulant le débat et l'action syndicale à ce sujet, et interpellant même la centrale lors d'un conseil général de négociations afin que cette préoccupation soit incluse dans les demandes intersectorielles. Les membres du comité estiment d'ailleurs qu'il faut continuer la réflexion à ce sujet en se demandant si le rouleau compresseur de l'austérité, qui a coloré la présente ronde de négociation, aura un impact spécifique sur les femmes. Le report de l'âge à la retraite, par exemple, touche-t-il de façon différente les hommes



■ Une partie de la délégation CSQ à la Marche mondiale des femmes à Trois-Rivières, 17 octobre 2015.

et les femmes? Et qu'en est-il des gels salariaux qui affecteront certaines catégories d'emploi à la sortie de l'exercice de relative salariale? Bref, les femmes seront-elles davantage touchées que leurs collègues masculins par certaines dispositions de l'entente intersectorielle? C'est avec ces questions en tête que les membres du CCF ont adopté, lors de leur réunion du 22 janvier dernier, une proposition demandant à la CSQ d'amorcer une analyse différenciée selon les sexes afin d'évaluer les effets sur les femmes des dispositions de la nouvelle convention collective en matière de salaires et de retraite, notamment. Un dossier à suivre au cours de la prochaine année, tout comme la lutte à l'austérité dont la CSQ a fait l'une de ses grandes priorités pour le prochain triennat.



Des bourses pour encourager l'implication étudiante au collégial Prix Nicole-Fortin 2016

La FEC-CSQ est fière d'annoncer, pour la dixième année, l'ouverture du concours pour le Prix Nicole-Fortin. Ces bourses visent à reconnaître l'implication citoyenne des étudiantes et étudiants qui réalisent un projet d'équipe dans leur cégep. Cette année encore, trois bourses d'implication citoyenne de 1 500 dollars chacune seront offertes pour soutenir une activité visant à sensibiliser le milieu collégial sur des enjeux politiques, sociaux ou environnementaux.

Prix Nicole-FORTIN 2015-2016
Implication citoyenne

Nicole Fortin a été militante et conseillère à la Fédération des enseignantes et des enseignants de cégep de 1977 à 2004. Pendant plus de trente ans, elle a été l'inspiration inégalable de la FEC. Pendant toutes ces années, elle a démontré avec rigueur la nécessité d'améliorer la qualité, l'accessibilité et le caractère de la formation collégiale. Elle est décédée en avril 2006.

Donatrice
Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ)

Objectif
Encourager l'implication citoyenne en soutenant la réalisation d'un projet d'équipe qui crée des retombées dans le milieu collégial ou sa communauté

Montant
Trois bourses de 1 500 \$ chacune

Les trois bourses d'implication citoyenne visent à soutenir un groupe d'étudiantes et/ou d'étudiants dans la réalisation d'un projet d'implication ou de recherche visant à sensibiliser et à mobiliser le milieu collégial sur des enjeux politiques, sociaux ou environnementaux.

La Fédération des enseignantes et enseignants de cégep est un regroupement de 14 syndicats d'enseignantes et d'enseignants provinciaux de plusieurs régions du Québec. Affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), l'organisation syndicale la plus représentative du milieu de l'éducation au Québec, la FEC a toujours lutté pour que les cégeps soient les moyens d'offrir aux étudiantes et aux étudiants une formation de qualité, préparatoire au marché du travail ou à l'université tout en contribuant au développement de citoyennes et citoyens libres, autonomes et responsables.

Le projet « L'horizon des études secondaires en cégep de Drummondville » vise à améliorer l'implication des étudiantes et étudiants du cégep en matière de projet de recherche en collaboration avec l'organisme communautaire Le Support, un organisme sans but lucratif de la région, en vue de proposer une offre de formation.

Le projet « Les Support Étudiants » au cégep de Victoriaville vise à encourager l'implication des étudiantes et étudiants du cégep en matière de projet de recherche en collaboration avec l'organisme communautaire Le Support, un organisme sans but lucratif de la région, en vue de proposer une offre de formation.

Le projet « Les Support Étudiants » au cégep de Trois-Rivières vise à encourager l'implication des étudiantes et étudiants du cégep en matière de projet de recherche en collaboration avec l'organisme communautaire Le Support, un organisme sans but lucratif de la région, en vue de proposer une offre de formation.

Les règlements 2015-2016 du prix Nicole-FORTIN

FEC
CSQ

Harcèlement psychologique en milieu de travail

L'IMPORTANCE DE PRIVILÉGIER LES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS

Le 6 novembre dernier, les applicatrices et applicateurs de convention collective des syndicats membres de la Fédération ont eu l'occasion d'assister à une conférence sur le thème du harcèlement psychologique. Offerte dans le cadre du Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC), cette présentation permettait notamment de répondre à plusieurs interrogations quant aux recours possibles et au rôle des syndicats. La conférencière invitée, Me Marie Jo Bouchard, avocate chez Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino, a accepté de répondre à nos questions.

Pierre Avignon

Conseiller FEC-CSQ information et recherche

Comme les différents types de conflits liés au travail ne constituent pas tous des cas de harcèlement psychologique, il est tout d'abord nécessaire de définir de quoi il s'agit. Comme le rappelle Marie Jo Bouchard : « Dans une situation de conflit, les deux parties sont à armes égales, sans situation d'infériorité. Dans le cas de harcèlement, une des deux parties est nettement diminuée et désavantagée. » La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste » (article 81.18). C'est donc l'ensemble de ces éléments qui constitue des cas de harcèlement. Ainsi, l'exercice du droit de gérance des directions de cégep ne peut pas être assimilé à du harcèlement psychologique, « même s'il peut entraîner du stress ou des inconforts ».

Une obligation de prévention qui incombe à l'employeur

« Selon la Loi sur les normes du travail, l'obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique incombe à l'employeur », rappelle Me Bouchard. Cependant, « le rôle du syndicat peut consister à collaborer avec l'employeur afin de mettre en place des mécanismes qui empêchent de telles situations de se produire ». Les organisations syndicales devant assurer leur devoir de représentation envers leurs membres se retrouvent parfois dans des situations délicates, notamment dans les cas où la situation présumée de harcèlement s'exerce entre collègues (50% des cas). Les officiers syndicaux peuvent, par exemple, être appelés à représenter les deux parties en cause lorsque la personne accusée de harcèlement souhaite se défendre à la suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire par l'employeur. Il est alors recommandé qu'un représentant syndical soit assigné pour chacun de ces membres, c'est-à-dire un pour la victime de harcèlement psychologique et un autre pour celui ayant été l'objet d'une mesure disciplinaire à la suite de l'exercice de harcèlement psychologique.

« Quand un travailleur prétend être victime de harcèlement psychologique, une enquête doit être réalisée par le syndicat, en parallèle de celle de l'employeur ou même de façon conjointe avec ce dernier, et ce, afin d'évaluer le fondement de la plainte et la possibilité qu'un grief soit déposé. Par ailleurs, comme il est impératif de respecter le délai de 90 jours pour déposer un grief, il est prudent d'effectuer ce dépôt afin de respecter ledit délai et ensuite d'entreprendre l'enquête afin d'évaluer les chances de succès du grief en arbitrage. Dans le cadre d'une enquête conjointe, les deux parties nomment un enquêteur afin de déterminer s'il y a harcèlement ou non. L'enquête conjointe a plusieurs avantages, notamment le partage des coûts, l'absence de la tenue de deux enquêtes parallèles et le fait de lier les deux parties quant à sa conclusion », précise madame Bouchard. Cette enquête peut être menée par différentes personnes, comme un médiateur externe spécialisé. Elle va permettre de déterminer les faits en rencontrant la présumée victime, le présumé harceleur et les témoins, le



Paul Bordelieu

cas échéant, afin de déterminer s'il y a ou non harcèlement psychologique. Si tel est le cas, l'employeur fera droit au grief demandant principalement la cessation du harcèlement, mais pouvant également réclamer le remboursement des frais de psychologue, le paiement de dommages pour atteinte à un droit prévu par la Charte des droits et libertés de la personne, etc. En cas contraire, s'il n'y a pas de harcèlement psychologique, le syndicat se désistera alors du grief préalablement déposé.

S'il y a judiciarisation du dossier, qu'un employeur a fait défaut de respecter les obligations qui lui incombent et qu'un décideur statue qu'il y a eu harcèlement psychologique, les mesures de réparation sont notamment celles prévues à l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail. Parmi ces dernières, mentionnons par exemple les dommages et intérêts punitifs ou moraux, le financement du soutien psychologique ou la mise en œuvre de moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement (exemple : réorganisation de l'équipe de travail ou encadrement des interventions publiques).

Modes alternatifs de règlement des conflits

« L'enquête syndicale, conjointe ou non avec l'employeur, permettra d'évaluer le bien-fondé d'un grief et ses chances de succès en arbitrage au regard des éléments constitutifs du harcèlement psychologique tel que décrit dans la Loi sur les normes du travail. Lorsque le syndicat décide de déposer un grief, tel que mentionné précédemment, il doit respecter le délai de

90 jours de la dernière manifestation des faits à l'origine du harcèlement. Par contre, une convention collective peut prévoir un délai supérieur, ce qui n'est pas le cas pour la convention des enseignantes et enseignants de cégep », explique Me Bouchard. Cependant, sachant qu'une minorité (environ 15%) des dossiers litigieux sont reconnus comme étant réellement fondés, la voie juridique ne doit pas forcément être privilégiée, car elle peut mener à une détérioration de la situation.

« Le recours aux modes alternatifs de règlement doit également être envisagé et privilégié en matière de dossier de harcèlement psychologique. Il faut éviter, si possible, que celui-ci persiste ou ne s'amplifie, alors que les parties en cause n'ont pas tenté de régler, préalablement, leur problématique avec la participation d'une tierce personne spécialisée dans le règlement de conflit. » Le recours à la médiation ou à la conciliation peut en effet permettre de solutionner ce conflit sans recourir à la procédure de grief.

Le harcèlement psychologique est donc largement défini par la Loi sur les normes du travail et la jurisprudence qui précèdent notamment les obligations pour l'employeur ainsi que le recours applicable. Cependant, la prévention des situations de harcèlement psychologique dans nos milieux de travail demeure l'élément clé. Pour cela, l'action syndicale en faveur d'un meilleur respect de nos droits par les directions et d'une amélioration de nos conditions générales de travail (notamment l'insécurité d'emploi et l'augmentation de la charge de travail) peut constituer un élément important visant à prévenir les cas de harcèlement psychologique.

Harcèlement psychologique en milieu de travail syndiqué : quelques chiffres

- En 2015, 13% des personnes membres de la CSQ interrogées ont affirmé avoir vécu du harcèlement psychologique au cours des 12 derniers mois.
- Source du harcèlement :
 - plus de 50% d'un ou plusieurs collègues ;
 - 20% supérieur hiérarchique ;
 - et moins de 20% de la « clientèle ».
- Facteur principal de déclenchement : changement dans l'organisation.

Données extraites d'une présentation de Pierre Lefebvre, conseiller syndical CSQ intitulée : « Harcèlement psychologique en milieu de travail syndiqué », décembre 2015



La Personnelle +
Les protections RésAut CSQ =
la bonne combinaison pour vos besoins
en assurances auto, habitation et entreprise

Assureur choisi par la CSQ

laPersonnelle
La bonne combinaison.

30 ans d'expertise

Assurance auto, habitation et entreprise

Demandez une soumission et comparez
1 888 476-8737
csq.lapersonnelle.com

Certains conditions s'appliquent. La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



facebook.com/feccsq



@FECCSQ



fec.csq.qc.net

L'ENJEU EXPRESS

Volume 10, Numéro 1
Février 2016

Publication officielle
de la Fédération
des enseignantes
et enseignants de CEGEP
(FEC-CSQ)

Siège social :
9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec)
H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888
Télécopie : 514 354-8535
Courriel : fec@csq.qc.net
Site Web : fec.csq.qc.net

Rédacteur en chef :
Pierre Avignon
Secrétariat : Sophie Domingue
Design graphique :
Denis Bernard
Graphisme : Interscript inc.
Responsable de la production :
Johanne Boucher

Impression : Transcontinental
Tirage : 2 500 exemplaires
Dépôt légal : Bibliothèque nationale
du Québec

