

NÉGOCIATION 2020

DÉPÔT SYNDICAL

CAHIER DE NÉGOCIATION SECTORIELLE



REGROUPEMENT CÉGEP

28 OCTOBRE 2019



DÉPÔT SYNDICAL
CAHIER
DE
**NÉGOCIATION
SECTORIELLE**

28 octobre 2019

REGROUPEMENT CÉGEP

Rédaction par le comité de négociation et de mobilisation

Anne-Marie Bélanger

Josée Déziel

Phil Lagogiannis

Julien Lapan

Sébastien Manka

Luc Vandal

Révision et mise en page

Ariane Bilodeau

THÉMATIQUES DU CAHIER DE NÉGOCIATION SECTORIELLE

LA PRÉCARITÉ

LA FORMATION CONTINUE

LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

LES RESSOURCES ET LE FINANCEMENT

L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET LES RELATIONS DU TRAVAIL

L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

LA RÉMUNÉRATION

LA CONSOLIDATION ET LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU

PRÉAMBULE : POUR UNE VALORISATION DE LA PROFESSION

La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants (FNEEQ-CSN) procède par la présente au dépôt de son projet de renouvellement de la convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep. Ce projet présente des problématiques ainsi que certains éléments de réflexion visant à nourrir les discussions autour de la recherche de solutions aux problèmes identifiés par ses membres.

Les problématiques présentées ici sont issues d'une consultation élargie auprès des syndicats locaux et de leurs assemblées. Les travaux réalisés par les comités nationaux prévus aux conventions collectives ainsi que par les personnes conseillères de la fédération ont également alimenté la réflexion.

Le manque d'investissement en enseignement décrié depuis des années a laissé des traces profondes dans tout le réseau et les consultations ont confirmé l'importante préoccupation des enseignantes et des enseignants pour l'état des conditions de pratique. Il est urgent de réfléchir à la nécessité de revaloriser la profession, particulièrement dans le contexte où des problèmes criants d'attraction et de rétention se posent.

La présente négociation s'amorce dans un contexte de surplus budgétaire avec un gouvernement qui affirme faire de l'éducation une priorité. Il est temps aujourd'hui que le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) reconnaisse la nécessité de donner aux enseignantes et aux enseignants les moyens d'offrir un enseignement de qualité dans un réseau collégial en santé, dans le respect du droit à l'éducation de la population du Québec. Cela profitera à l'ensemble de la population québécoise puisque les cégeps sont des pôles incontournables du développement social, culturel et économique sur tout le territoire du Québec.

Le moyen le plus sûr pour que les cégeps puissent assurer un enseignement supérieur de qualité au plus grand nombre possible d'étudiantes et d'étudiants partout au Québec est de miser sur le principe de collégialité qui est l'assise même du fonctionnement des cégeps. En effet, le meilleur gage de réussite pour un développement institutionnel en phase avec les besoins des cégeps et la réalisation de tous les objectifs liés à leur mission demeure de reconnaître l'expérience enseignante tant disciplinaire que pédagogique sur le terrain. C'est dans un tel contexte que les cégeps pourront développer une approche pédagogique et organisationnelle répondant le mieux aux besoins de plus en plus diversifiés de l'effectif étudiant et favorisant sa réussite.

Dans les pages qui suivent, la partie syndicale présente les thématiques dont elle souhaite discuter avec ses vis-à-vis en vue du renouvellement de la convention collective des enseignantes et des enseignants de la FNEEQ-CSN. Ce travail, en plus d'agir concrètement sur les conditions de travail de milliers d'enseignantes et d'enseignants, devra s'inscrire dans la perspective d'une revalorisation du projet collégial et de la profession enseignante dans son ensemble.

LA PRÉCARITÉ

Près de 40 % de la communauté enseignante est à statut précaire. À la formation continue, la précarité est pratiquement généralisée. Avant d'atteindre la permanence, les enseignantes et les enseignants peuvent vivre une grande insécurité et de l'instabilité pendant plusieurs années. Elles et ils doivent souvent cumuler plusieurs emplois à temps partiel pour combler leurs besoins et subissent parfois des changements de tâche à la dernière minute. Les départements peinent à retenir leurs enseignantes et leurs enseignants à statut précaire, qui se découragent et quittent la profession.

La partie syndicale croit qu'il est essentiel de trouver des moyens pour soulager de façon concrète ces enseignantes et ces enseignants de l'incertitude dans laquelle leur statut d'emploi les place. Nous croyons que davantage de souplesse de la part des directions, notamment sur les plans de la confection des horaires, des possibilités de désistement, de la durée des contrats et de l'étalement des paies, pourrait constituer une piste de solution intéressante. La partie syndicale invite la partie patronale à participer à une réflexion menant à des solutions qui pourraient aider les enseignantes et les enseignants à statut précaire à pallier les difficultés liées au maintien de leur place dans la liste des priorités d'engagement de leur discipline.

Par ailleurs, certaines pratiques des cégeps occasionnent une surcharge de travail pour les enseignantes et les enseignants non permanents. Les enseignantes et les enseignants en début de carrière sont plus sujets à hériter de tâches particulièrement variées alors qu'elles et ils sont en période d'intégration et d'initiation à la profession, ce qui crée une pression supplémentaire qui n'est pas reconnue. Il est important d'étudier la question de manière à en identifier les causes et à y trouver des solutions.

De plus, la partie syndicale souhaite explorer avec la partie patronale des mesures permettant aux enseignantes et aux enseignants à statut précaire d'accéder à une certaine sécurité salariale, selon certaines conditions. Les modalités d'ouverture de postes doivent être améliorées et l'accès à la permanence doit être facilité. La partie syndicale propose aussi de discuter de l'accès aux enseignantes et aux enseignants à statut précaire à certains types de congés.

LA FORMATION CONTINUE

Selon un rapport produit par le comité national de rencontre en 2014, les enseignantes et les enseignants de la formation continue réalisent des activités d'enseignement similaires à celles des enseignantes et des enseignants du régulier, incluant l'encadrement et les tâches connexes, mais auprès d'une population différente. Or, ces activités connexes sont souvent réalisées sans rémunération ou avec une rémunération dérisoire.

De plus, malgré le fait que l'écart salarial les séparant de leurs pairs de l'enseignement régulier peut être supérieur à 50 %, les enseignantes et les enseignants de la formation continue n'obtiennent aucun gain salarial lié à leur expérience, sans compter que le calcul de leur charge de travail n'est basé que sur les heures de cours et non sur la charge individuelle, comme c'est le cas au régulier. Ajoutons à cela le fait que les enseignantes et les enseignants à la formation continue n'ont pas accès aux mêmes conditions de travail et aux avantages sociaux de leurs collègues de l'enseignement régulier et qu'il arrive qu'elles et ils ne peuvent faire valoir leur priorité d'emploi en raison notamment de conflits d'horaire évitables. À ces iniquités s'ajoute un isolement professionnel souvent associé à l'absence d'un soutien départemental, de services appropriés et de ressources matérielles suffisantes. La partie syndicale tient également à souligner que les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne bénéficient d'aucune modalité de sécurité d'emploi.

Il est impératif de dégager les marges financières nécessaires afin d'instaurer des conditions salariales et de pratique équitables à la formation continue dans les cégeps. La partie syndicale souhaite également discuter et reconsidérer le statut particulier de la formation continue, caractérisé par un manque de collégialité et de transparence important au sein des établissements collégiaux, notamment en ce qui a trait aux modalités d'engagement, au développement des programmes et à l'organisation du travail.

LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Le manque de ressources chronique dans le réseau collégial contribue à l'alourdissement de la tâche d'enseignement, qui subit en même temps une forte pression générée par sa bureaucratisation toujours plus importante, notamment avec l'omniprésence des outils technologiques et les impératifs externes qui sont imposés.

De plus, la charge individuelle ne reflète pas le travail réellement effectué et ses modalités d'application devraient être revues afin de mieux reconnaître la lourdeur liée notamment aux multiples préparations, aux heures de prestation, au nombre d'étudiantes et d'étudiants et aux particularités inhérentes à certaines activités d'enseignement. Cette lourdeur entraîne un stress chez les membres du corps enseignant qui se solde de plus en plus souvent par de l'épuisement professionnel et un taux élevé de congés. Par ailleurs, certaines enseignantes et certains enseignants se sentent contraints de travailler lorsqu'elles et ils sont malades. Une juste reconnaissance de la tâche effectuée et un aménagement adéquat de celle-ci permettront dans un même souffle de revaloriser la profession et de garantir une meilleure qualité des enseignements.

La présence de plus en plus importante des étudiantes et des étudiants en situation de handicap ou avec besoins particuliers (EESH-EBP) occasionne un alourdissement de la tâche des enseignantes et des enseignants. Rappelons à cet égard que le nombre de ces étudiantes et de ces étudiants a grimpé de façon considérable au cours

des dernières années. La partie syndicale souligne par ailleurs la nécessité de préciser davantage le rôle essentiel et les responsabilités des enseignantes et des enseignants auprès de cette population étudiante, tout en réfléchissant à de meilleurs moyens de cerner et de répondre à ses besoins.

D'autre part, la confection de la tâche aux fins de répartition se complexifie, entre autres à cause de la volatilité des effectifs. La partie syndicale considère également que les tâches connexes à l'enseignement telles que la participation aux activités départementales et aux différents comités sont au cœur de la mission collégiale et ne sont pas reconnues à la hauteur de ce qu'elles représentent. À cela s'ajoute le manque de reconnaissance et de soutien pour les enseignantes et les enseignants qui font de la recherche ou qui participent à des activités de mobilité au Québec ou à l'international, alors qu'elles et ils contribuent à la valorisation du réseau collégial comme partie intégrante de l'enseignement supérieur.

Finalement, la partie syndicale souhaite également traiter des difficultés suscitées par certaines dispositions concernant la disponibilité.

LES RESSOURCES ET LE FINANCEMENT

Le réseau collégial est sous-financé. Le fait que le financement des ressources enseignantes ne soit pas arrimé aux paramètres du mode de calcul de l'allocation ni aux réalités locales contribue largement à la lourdeur de la tâche et fragilise le fonctionnement des établissements. D'autre part, la détermination de budgets particuliers est reléguée à des annexes spécifiques qui génèrent de nombreux problèmes dans leur application. Par exemple, l'annexe encadrant les programmes en difficulté ou avec petites cohortes n'est pas suffisamment financée et ses critères d'accessibilité sont trop restrictifs. L'ensemble de ces dispositions nuit à la santé du réseau collégial.

La partie syndicale tient à souligner le cas particulier du sous-financement de l'enseignement clinique, de stages et de laboratoires. Dans certains programmes techniques, ce problème est parfois exacerbé par la centralisation des services hospitaliers et le manque de main-d'œuvre, qui rendent difficiles la supervision des stages et l'enseignement en milieu clinique. Par ailleurs, d'autres ressources importantes à l'enseignement sont également insuffisantes ou manquantes sur les plans du perfectionnement, du matériel et du soutien technique pour ne nommer que ceux-ci.

Lors de la dernière ronde de négociation, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a alloué des ressources enseignantes consacrées aux étudiantes et aux étudiants en situation de handicap. Ces ressources ont généralement été octroyées pour des projets plutôt que pour reconnaître le travail considérable d'encadrement de ces étudiantes et ces étudiants. Elles méritent d'être pleinement déployées pour améliorer de façon durable et concrète les conditions d'enseignement et d'apprentissage. La partie syndicale souhaite donc réfléchir avec

la partie patronale afin de trouver des moyens pour assurer un niveau de ressources suffisant et pour les pérenniser.

Dans un autre ordre d'idées, il sera important de réfléchir à des façons de financer adéquatement l'ensemble des tâches effectuées par les coordinations départementales, de programme et de stages. La partie syndicale estime de plus qu'une bonification des ressources est nécessaire afin d'assurer un véritable soutien des programmes.

Il serait avantageux pour toutes les parties que la gestion des ressources enseignantes se fasse en collégialité entre les directions et les syndicats dans un souci, non seulement de transparence, mais également de rigueur. À cet égard, il est impératif de mettre fin aux pratiques d'imputer aux ressources enseignantes des dépenses qui devraient l'être à d'autres endroits.

L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET LES RELATIONS DU TRAVAIL

La convention collective est mature et elle doit constamment refléter la réalité de l'enseignement collégial et les besoins de celles et de ceux qui y œuvrent. Aussi, il importe d'y apporter des améliorations sur le plan des conditions et de l'organisation du travail afin de favoriser une vie professionnelle équilibrée.

La partie syndicale souhaite notamment discuter de conciliation famille-travail-études. Les proches aidants et les parents sont aux prises avec des défis importants et les dispositions actuelles de la convention collective ne suffisent pas à les soutenir. C'est aussi le cas des enseignantes et des enseignants en début de carrière : l'arrivée dans la profession est ardue et des mesures de soutien sont nécessaires.

En outre, la partie syndicale tient à affirmer la nécessité de procéder à un examen de la convention collective sous l'angle du respect de la diversité sexuelle, de la pluralité des genres, de la diversité culturelle et des personnes immigrantes. Certaines clauses, dans leur écriture actuelle, ne sont pas inclusives et sont potentiellement discriminatoires.

La partie syndicale réitère par ailleurs l'importance qu'elle accorde à l'enjeu de l'accès à l'égalité à l'emploi. Les réticences de certaines directions et de la partie patronale nationale à s'acquitter diligemment des responsabilités partagées par les deux parties sont incompréhensibles dans le contexte actuel de diversité et de profonde transformation sociale.

Des ajustements devront aussi être apportés aux dispositions concernant l'invalidité, les congés parentaux, la suppléance et le remplacement afin, notamment, de réduire la pression sur les enseignantes et les enseignants. La partie syndicale pense qu'une convention collective permettant l'invalidité partielle serait plus adaptée aux besoins des membres du corps enseignant aux prises avec certains types de problèmes de

santé. Dans un même ordre d'idées, il serait pertinent de baliser les modalités de la retraite graduelle dans la convention collective.

La partie syndicale souhaite également discuter de certains articles à des fins de clarification et d'amélioration, notamment les dispositions concernant l'engagement, les modalités de sécurité d'emploi et les mesures disciplinaires. Par exemple, notre convention collective ne tient pas compte des particularités inhérentes aux départements comportant plusieurs disciplines. D'autre part, notre convention collective offre à certains égards des garanties inférieures à la Loi sur les normes du travail et il est impératif de rectifier la situation. La question des améliorations nécessaires au processus d'arbitrage de griefs devra également être traitée, ainsi que la révision de la liste des arbitres. De plus, un protocole de retour au travail en cas de grève devra être discuté dès le début de la négociation.

Par ailleurs, il convient ici de rappeler que les libérations syndicales sont nécessaires en regard des responsabilités exercées par les comités exécutifs des syndicats locaux et des activités syndicales nationales de la FNEEQ-CSN. De plus, les libérations pour les syndicats locaux prévues à la convention collective, essentielles à un travail collectif de qualité, sont largement insuffisantes.

L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

Le rangement 23 qui a été accordé aux enseignantes et aux enseignants de cégep dans le cadre des travaux sur la relativité salariale reconnaît leur autonomie professionnelle et leur appartenance à l'enseignement supérieur. Toutefois, leur expertise disciplinaire et pédagogique est de plus en plus attaquée, notamment par une ingérence accrue de l'appareil administratif dans la tâche enseignante ainsi que par un changement de perspective graduel qui présente de plus en plus cette dernière comme morcelable et quantifiable. La partie syndicale note aussi une augmentation de la reddition de comptes qui s'inscrit dans cette tendance. De plus, les enseignantes et les enseignants ont dû résister à des attaques de leurs rôles dans les différentes instances des cégeps. Ces attaques nient le principe de collégialité qui fonde la mission du réseau, entre autres en remettant en question l'autonomie des départements dans la réalisation de leurs tâches.

Dans ce contexte, la partie syndicale juge donc important que la convention collective reflète l'autonomie professionnelle inhérente à la profession enseignante au collégial. L'apport des enseignantes et des enseignants en recherche est crucial et leur expertise doit être reconnue. Il est fondamental que les enseignantes et les enseignants puissent jouer le rôle qui leur est dévolu par l'appartenance à l'enseignement supérieur, tant au sein de leur établissement que dans la sphère publique, en reconnaissant leur liberté d'expression et leur liberté académique.

LA RÉMUNÉRATION

D'abord, rappelons que la partie syndicale souhaite établir des conditions salariales et de pratique équitables à la formation continue. D'autre part, dans un contexte où l'attraction et la rétention sont des enjeux majeurs, notamment dans certaines disciplines et dans des régions éloignées, les salaires, dans leur structure actuelle, représentent parfois un frein de plus à la stabilité des effectifs enseignants.

La partie syndicale rappelle aussi que, de toutes les échelles salariales de la fonction publique, c'est celle des enseignantes et des enseignants de cégep qui comporte le plus grand nombre d'échelons, sans compter que le salaire d'entrée y est trop bas. La partie syndicale est par ailleurs d'avis que l'échelle salariale ne valorise pas suffisamment les diplômes de maîtrise et de doctorat. Ajoutons à cela les écueils que posent les modalités actuelles de l'évaluation de la scolarité et de la reconnaissance des diplômes. Par ailleurs, plusieurs membres du corps enseignant se retrouvent à devoir déboursier afin d'enseigner, notamment pour s'acquitter de frais en lien avec leur appartenance à un ordre professionnel ou avec des certifications relatives aux spécialités enseignées. Les modalités de versement du salaire causent des problèmes lorsque le calendrier de paie comporte 27 jeudis.

Finalement, il faut traiter de la question des enseignantes et des enseignants en aéronautique du Centre québécois de formation en aéronautique (CQFA), qui œuvrent dans un contexte particulier reconnu par la partie patronale lors de la dernière ronde de négociation. À cet égard, une révision de leur annexe particulière et des ajustements salariaux sont nécessaires.

LA CONSOLIDATION ET LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU

Selon le Rapport Parent, la création des cégeps devait démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur en formant des techniciennes et des techniciens hautement qualifiés et en traçant la voie vers les universités, tout en formant des citoyennes et des citoyens avec une formation générale solide. Le réseau des cégeps a toutefois subi de multiples transformations depuis sa création qui tendent à en faire un outil au service des entreprises privées en mettant de côté son caractère humaniste.

Tout d'abord, les cégeps se mettent en concurrence les uns contre les autres, ce qui fragilise la cohésion du réseau. La disparition des coordinations nationales de discipline ou de programme ainsi qu'un processus opaque et inadéquat de révision des programmes nuisent également à cette cohésion. De plus, les structures régionales de certains cégeps empêchent un développement cohérent avec leur communauté et nuisent à leur fonctionnement ainsi qu'à leur autonomie institutionnelle.

La multiplication non coordonnée des centres d'études collégiales (CEC), des sous-centres ou des points de services compromet la vitalité du réseau et entraîne une dégradation des conditions de travail des enseignantes et des enseignants ainsi que des conditions d'apprentissage. Qui plus est, les ressources nécessaires à leur bon fonctionnement ne leur sont pas toujours attribuées. Les CEC devraient répondre à un besoin d'accessibilité en régions éloignées, mais certains d'entre eux sont parfois créés pour répondre à des impératifs politiques ou des visées de croissance organisationnelle, qui ne résultent pas d'une réflexion approfondie sur l'économie du réseau.

En plus de cette multiplication du nombre de CEC, on assiste au déploiement désordonné sans stratégie nationale concertée de l'enseignement à distance, accentuant ainsi la compétition entre les cégeps et nuisant à la santé du réseau, plus particulièrement dans les cégeps de région. La convention collective ne prévoit aucune balise en ce qui concerne l'enseignement à distance. Il est nécessaire que les différentes instances des cégeps, dont les départements, la commission des études, le comité des relations du travail et les comités de programme, soient davantage impliquées dans les processus décisionnels en lien avec les activités d'enseignement à distance. Par ailleurs, ce type d'enseignement soulève aussi des questions quant à la protection de la propriété intellectuelle ainsi qu'aux difficultés techniques et pédagogiques vécues par les enseignantes et les enseignants. Certaines de ces difficultés sont vécues également dans le cadre des partenariats interétablissements, qui posent par ailleurs des problèmes d'organisation du travail, de financement, d'application de politiques et de représentation syndicale.

La partie syndicale tient à souligner le rôle essentiel des enseignantes et des enseignants de la formation continue en lien avec les besoins éducatifs d'une population adulte prise avec des défis familiaux et professionnels et souvent issue de l'immigration. Cependant, le développement de la formation continue dans le réseau des cégeps est désordonné et vise plus souvent qu'autrement à répondre aux besoins ponctuels des entreprises au détriment d'une formation polyvalente. Plusieurs cégeps offrent des cours de programmes préuniversitaires à la formation continue, ce qui entraîne parfois un déplacement des étudiantes et des étudiants de la formation régulière vers la formation continue. De plus, la reconnaissance des acquis et des compétences, qui vise principalement à diplômer des travailleuses et des travailleurs qui sont déjà sur le marché de l'emploi, constitue de l'enseignement, mais n'est pas toujours reconnu comme tel par les directions.

Par ailleurs, plusieurs cégeps vivent des baisses d'inscriptions, plus particulièrement en région. Bien souvent, c'est le corps enseignant qui subit une partie de la pression pour trouver des solutions à ces problèmes d'attraction.

Finalement, les enjeux environnementaux ne sont pas reflétés dans la convention collective malgré l'urgence de la situation. Compte tenu de notre responsabilité collective en matière d'environnement, le réseau des cégeps doit notamment encourager la transition vers les transports durables. Il est plus que temps de faire une réflexion collective sur l'éducation, de revaloriser le projet collégial pour que les cégeps soient véritablement des milieux de vie et de travail sains respectant les préoccupations environnementales, sociales et humanistes. Le développement du réseau des cégeps doit faire partie d'une vision nationale et structurée et non d'une somme d'initiatives locales ou régionales plus ou moins concertées.



1601, AVENUE DE LORIMIER, MONTRÉAL (QUÉBEC) H2K 4M5
TÉLÉPHONE : 514 598-2241 / SANS FRAIS : 1 877 312-2241
FNEEQ.RECEPTION@CSN.QC.CA / WWW.FNEEQ.QC.CA
WWW.FACEBOOK.COM/FNEEQCSN / WWW.TWITTER.COM/FNEEQCSN