

PROFS EN NÉGO

Dépôt sectoriel initial

21 octobre 2022

DÉPÔT SECTORIEL

INITIAL

21 octobre 2022

Rédaction par les comités de négociation de la FEC-CSQ et du Regroupement cégep de la FNEEQ-CSN :

Nadine Bédard-St-Pierre – FEC-CSQ

Frédéric Clermont – FNEEQ-CSN

Josée Déziel – FNEEQ-CSN

Paul-Émile Houle – FEC-CSQ

Julien Lacombe – FEC-CSQ

Philip Lagogiannis – FNEEQ-CSN

Julien Lapan – FNEEQ-CSN

Anna-Belle Marcotte – FNEEQ-CSN

Héloïse Moysan-Lapointe – FNEEQ-CSN

Nathalie Munger – FNEEQ-CSN

Rachel Sarrasin – FEC-CSQ

Révision et mise en page :

Marie-Pier Dalpé, Christophe Chapdelaine et Caroline Simard

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
THÈMES	5
PRÉCARITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE	5
TÂCHE, RESSOURCES ET RÉUSSITE ÉTUDIANTE	8
ENSEIGNEMENT À DISTANCE, FORMATION CONTINUE ET PÉRENNITÉ DU MODÈLE COLLÉGIAL	10
COLLÉGIALITÉ, EXPERTISE ENSEIGNANTE ET VITALITÉ DES PROGRAMMES	13
ORGANISATION ET RELATIONS DE TRAVAIL	16
ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET AUTRES ENJEUX DE RÉMUNÉRATION	18
COMITÉS INTERRONDES	20
PROTOCOLE DE FIN DE NÉGOCIATION	21

PRÉAMBULE

À l'attention du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)

Il est généralement acquis que les cégeps ont pour mission principale de faciliter l'accès au marché du travail et aux études universitaires par l'offre d'une formation générale, spécifique et complémentaire de qualité. Toutefois, depuis quatre ans, le gouvernement Legault a démontré l'étroitesse de sa conception de l'éducation. En tentant de réduire le rôle des cégeps à celui de centres de formation visant quasi exclusivement à répondre aux besoins des entreprises, le gouvernement témoigne de son manque de vision en matière d'enseignement supérieur.

Face à ce que nous percevons comme des attaques aux fondements mêmes du réseau collégial, nous, les enseignantes et les enseignants des cégeps, refusons d'aller dans cette direction. Nous rappelons notre contribution majeure à la création de richesse économique et sociale à travers la formation technique et préuniversitaire que nous offrons partout au Québec, et réclamons qu'elle soit pleinement reconnue notamment en termes salariaux et de conditions de travail. Nous estimons que pour réussir, les étudiantes et les étudiants doivent pouvoir accéder à une formation humaniste, citoyenne et professionnelle complète qui se déploie dans les meilleures conditions.

Pour remplir ses diverses missions et soutenir la réussite étudiante, le réseau collégial doit pouvoir compter sur un financement public adéquat qui n'a pas pour seule priorité de répondre aux besoins immédiats des entreprises. Celui-ci doit notamment permettre de faciliter l'attraction et la rétention des membres du corps professoral, mieux reconnaître la complexité des tâches que nous effectuons, réduire significativement la précarité, soutenir adéquatement la réussite, doter les cégeps du matériel et des infrastructures nécessaires et assurer la vitalité des cégeps en région.

Le réseau collégial doit également être pérennisé sous la forme préconisée par le Rapport Parent, tant sur le plan de l'offre de programmes que sur celui du rôle des enseignantes et des enseignants, notamment dans les structures de gouvernance. En ce qui concerne l'offre de programmes, les cégeps doivent revenir à leur mission initiale : préparer les étudiantes et les étudiants qui arrivent du secondaire à entreprendre un parcours universitaire ou à débiter un parcours professionnel à l'enseignement régulier, d'une part, et répondre aux besoins des adultes désireux de poursuivre leurs études collégiales à la formation continue, d'autre part. En plus de leur rôle auprès des étudiantes et des étudiants, les enseignantes et enseignants doivent occuper une place prépondérante dans la gestion des affaires pédagogiques et dans les processus décisionnels. En outre, la pérennisation du réseau passe également par l'encadrement de l'enseignement à distance. Afin d'éviter qu'il ne serve à induire une compétition malsaine et nuisible entre les cégeps, à compenser le manque de locaux ou à combler un financement insuffisant, sa pratique et son développement doivent être balisés par notre convention collective.

C'est dans ce contexte et à la lumière de ces préoccupations que la Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ) et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants (FNEEQ-CSN) procèdent au dépôt d'un projet commun de renouvellement de leurs conventions collectives. Ce projet, élaboré à la suite de consultations menées auprès de l'ensemble des enseignantes et enseignants des cégeps que nous représentons, vise à mettre en exergue les problématiques soulevées par celles-ci et ceux-ci et à présenter des pistes de réflexion qui permettront de nourrir les discussions et faciliter la recherche de solutions entre nos parties.

THÈMES

PRÉCARITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

À l'heure actuelle, sur les presque 19 000 enseignantes et enseignants du réseau collégial, plus de 8 000 ont un statut précaire. Loin d'être une situation limitée au début de carrière, cette forte proportion d'enseignantes et d'enseignants vit dans un état d'incertitude qui peut perdurer de nombreuses années, voire la totalité de la carrière dans certains cas. Cette incertitude est marquée par une fragilité économique, tant sur le plan du revenu que sur celui des protections disponibles. Afin de pallier l'insécurité, les enseignantes et enseignants précaires doivent, dans un savant jeu d'équilibrisme, veiller à maintenir leur place sur la liste d'ancienneté en acceptant tous les morceaux de tâches offerts, que ce soit auprès d'un ou de plusieurs employeurs. Cette surcharge et l'état d'hypervigilance qu'impose la précarité engendrent un stress important et ont des impacts délétères tant sur la santé des individus que sur le milieu de travail.

Or, ces maux ne constituent en rien une fatalité. Les directions de collège portent une responsabilité en cette matière : à bien des égards, elles possèdent les leviers pour agir et permettre d'amoindrir les effets de la précarité sur les enseignantes et enseignants. Lorsque des marges de manœuvre existent bel et bien, elles doivent être mobilisées. D'autres encore demeurent à prévoir et la prochaine ronde de négociation sera l'occasion de porter des propositions en ce sens.

LA PRÉCARITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Si l'alourdissement de la tâche, dont il sera question plus loin, constitue un état de fait au sein du corps professoral, force est de constater qu'il est ressenti de manière nettement plus aiguë chez les enseignantes et enseignants à statut précaire. Nombre d'entre nous avons ainsi mis en lumière le fait que la précarité ne se résume pas à l'absence de sécurité d'emploi. Celle-ci s'incarne également dans la pénibilité des conditions de travail : pensons par exemple aux multiples nouvelles préparations de cours à mener de front, à la course aux remplacements en cours de session engendrant des risques de dépassement, à l'acceptation de charges d'enseignement démesurées à l'automne dans l'espoir d'obtenir une charge à temps complet, laquelle est par ailleurs bien souvent hors d'atteinte.

La précarité implique fréquemment pour celles et ceux qui la subissent de devoir offrir ses services dans plus d'un établissement d'enseignement ou dans plus d'un secteur afin de parvenir à joindre les deux bouts. Dans cette quête, plusieurs éprouvent des difficultés récurrentes à accéder à des informations complètes et fiables en temps opportun leur permettant de faire des choix éclairés, et rapportent avoir fait l'expérience de processus administratifs lourds, complexes et parfois inéquitable.

Enfin, au nombre des aspérités qui pavent la voie de la précarité des conditions de travail, soulignons l'inégal accès aux congés et autres avantages sociaux ainsi que les possibles effets discriminatoires qui en découlent.

LA DIFFICULTÉ D'INTÉGRATION EN EMPLOI

L'intégration en emploi des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants constitue certes une responsabilité partagée dans la structure singulière du réseau collégial. Or, une insertion professionnelle réussie ne pourra longtemps souffrir des carences actuelles sans incidences fâcheuses, d'une part, pour les enseignantes et enseignants qui arrivent dans la profession et, d'autre part, pour les collègues qui les accueillent et qui peuvent ainsi vivre de l'épuisement. Au vu de l'accroissement significatif des effectifs étudiants prévu dans les prochaines années, ce problème mérite d'autant plus qu'on s'y attarde.

Le soutien institutionnel est également jugé déficient puisqu'il n'offre que peu d'occasions aux jeunes collègues d'approprier progressivement leur milieu de travail et les diverses facettes de la profession enseignante. Considérant qu'il s'agit d'un moment charnière de la vie professionnelle, il y aurait plutôt lieu de veiller à dégager du temps et des ressources pour une insertion harmonieuse dans nos milieux de travail. Ajoutons que la diversité des profils et des origines peut poser un défi supplémentaire d'inclusion à la vie et à la culture collégiale dont il faut se soucier.

Par ailleurs, faut-il rappeler que la difficile intégration en emploi n'est pas l'apanage des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ? Tolérer que certaines et certains d'entre nous vivent un état de précarité permanent, c'est renoncer en partie à un précieux apport à la vie collective et aux activités qui la sous-tendent. C'est aussi courir le risque de se passer d'un dynamisme et d'une expertise qui pourraient contribuer à la vitalité de nos établissements d'enseignement supérieur et à leur rayonnement hors de nos murs, auprès de nos collectivités. Sans ancrage, sans port d'attache, ces enseignantes et enseignants de longue date ne sont malheureusement pas toujours en mesure de contribuer à leur plein potentiel.

LA PRÉCARITÉ EN EMPLOI

Les difficultés spécifiques vécues par les enseignantes et enseignants à statut précaire sont non seulement multiples, mais elles perdurent. À ce sujet, nous avons été nombreuses et nombreux à témoigner d'une perspective de carrière n'offrant aucune garantie de sécurité d'emploi ainsi que d'un accès à la permanence trop long et parsemé d'embûches, même après un grand nombre d'années à l'emploi d'un collègue.

Cette situation s'explique par le caractère structurellement restrictif d'une partie du financement dédié à l'enseignement et par l'utilisation volontairement limitée qu'en font certains collègues, alors qu'il pourrait permettre un meilleur accès à la permanence pour nombre d'entre nous. Notons également une tendance aux prévisions trop conservatrices et des pratiques locales inéquitables ou sciemment limitatives dans la gestion de l'ouverture des postes. Ces pratiques

nuisent notamment aux enseignantes et enseignants de petites disciplines de certains collèges pour lesquels les perspectives semblent confinées à une précarité permanente.

L'IMPACT SUR L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION

Il est clair pour nous que la précarité a des effets néfastes sur les enseignantes et enseignants qui la vivent, mais qu'elle engendre aussi des impacts collectifs négatifs au sein de nos établissements. Qui plus est, la précarité prolongée et l'ensemble des conditions de travail et de vie qui y sont associées nuisent de façon importante à l'attraction de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants et à leur maintien en emploi à plus long terme. Ce problème apparaît d'autant plus criant que les difficultés sur ce front sont plus aiguës que jamais. C'est pour l'ensemble de ces raisons qu'il est urgent de trouver des solutions aux problèmes soulevés plus haut.

TÂCHE, RESSOURCES ET RÉUSSITE ÉTUDIANTE

Notre rôle en tant qu'enseignantes et enseignants est riche et complexe. Prestation de cours, encadrement, évaluation et correction en sont certes les aspects les plus visibles. Mais la préparation des cours, la coordination départementale et de programme ainsi que nos nombreuses implications contribuent également à faire des cégeps des pôles de connaissances et de culture. Les ressources actuelles ne suffisent pas à consolider notre rôle d'acteur essentiel à la réussite de nos étudiantes et étudiants et elles engendrent une surcharge de travail importante. Il est temps de reconnaître que d'alléger notre tâche est un moyen à la portée du gouvernement s'il souhaite remplir ses engagements et placer l'éducation au centre de ses préoccupations.

LA CHARGE, SA MESURE ET SA TRANSFORMATION

Pour la majorité d'entre nous, le calcul de la charge individuelle (CI) ne reflète plus le travail que nous effectuons. Plusieurs paramètres mesurent mal les multiples composantes de la tâche enseignante, par exemple en ce qui concerne les heures de prestation, les nombreuses préparations, le nombre élevé d'étudiantes et étudiants et les déplacements. Cette inadéquation engendre un alourdissement de la tâche enseignante, notamment en lien avec l'évaluation et la correction, ou avec certaines caractéristiques de la population étudiante telle que la moyenne générale au secondaire (MGS) – un alourdissement aggravé par les dates tardives auxquelles le calcul est réalisé. Une partie de notre travail n'est donc ni reconnue ni rémunérée. Par ailleurs, les tâches connexes à l'enseignement, nombreuses et de plus en plus complexes, notamment celles liées à la réalisation d'activités pédagogiques et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes, grugent une portion croissante de notre temps de travail, particulièrement dans les petits cégeps, les cégeps en région et les petits départements. Ajoutons que les libérations obtenues par les enseignantes et enseignants ne sont pas reconnues à leur juste valeur. Ces situations génèrent des effets néfastes, dont une augmentation du stress, des cas d'épuisement professionnel ainsi qu'un taux élevé de congés.

À ces problèmes touchant l'ensemble des enseignantes et enseignants s'ajoutent des particularités propres à certains programmes et certaines disciplines. Nous pensons notamment à l'enseignement clinique ou en laboratoire et à la supervision de stages dans les techniques du milieu de la santé et des services sociaux, aux enseignantes et enseignants qui donnent des cours dont la pondération est inférieure à 3, ainsi qu'aux disciplines aux prises avec des changements technologiques qui nécessitent une adaptation constante de celles et ceux qui les dispensent.

L'INADÉQUATION DES RESSOURCES

Si la complexité croissante de la tâche enseignante contribue à son alourdissement, l'inadéquation des ressources et des besoins est également en cause. En premier lieu, le financement des ressources enseignantes n'est ni arrimé aux modalités de leur allocation ni adapté aux divers contextes d'enseignement et d'apprentissage ou aux particularités des populations étudiantes desservies dans les collèges. Nous pensons plus spécifiquement au mode

de financement « par droite de programme » et aux ressources prévues dans certaines annexes, où le manque de balises induit parfois des problèmes d'application ou de prévisibilité. De plus, le constat tardif des effectifs étudiants tend à générer une diminution des ressources enseignantes par rapport à la situation en début de session. Par conséquent, une partie des enseignements sont offerts sans financement.

À ces problèmes structurels s'ajoute l'insuffisance des ressources enseignantes prévues pour les tâches connexes à l'enseignement, dont la coordination de département, de programme, de laboratoire et de stages notamment. Nous déplorons aussi l'insuffisance d'autres ressources importantes à l'enseignement, entre autres sur les plans matériel, infrastructurel et technique.

Dans un même ordre d'idées, afin de corriger ou de prévenir des iniquités, nous souhaiterions en outre discuter de divers sujets dont la valeur en équivalent temps complet d'une charge à la formation continue (CFC), de certaines dispositions de la lettre d'entente sur les garanties et, pour un certain nombre de collèges, de la ponction de ressources induite par le Kir négatif.

LA RÉUSSITE ÉTUDIANTE

La réussite étudiante est au cœur de nos préoccupations. Nos expertises disciplinaires et pédagogiques, notre contact privilégié et soutenu en classe avec les étudiantes et étudiants et notre connaissance fine des embûches qui se dressent sur le chemin de la réussite font de nous des actrices et acteurs de premier plan dans la mise en œuvre de mesures favorisant la persévérance. C'est seulement avec des ressources adéquates, mieux ciblées et plus stables, combinées à une reconnaissance de notre autonomie professionnelle, qu'il sera possible d'améliorer durablement les conditions d'apprentissage et d'enseignement. Nous pourrions ainsi mieux soutenir la réussite et assurer une meilleure inclusion de l'ensemble des étudiantes et étudiants, qu'il s'agisse par exemple de combler certaines lacunes, de consolider les acquis encore fragiles du secondaire, de répondre à certains besoins particuliers (EEBP) ou encore d'offrir des accommodements aux étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH).

À l'heure actuelle, nous ne possédons pas tous les moyens nécessaires pour développer, mettre en place et maintenir des mesures conçues à ces fins. L'utilisation même des ressources dédiées à la réussite constitue en soi un problème majeur pour l'atteinte de nos objectifs, avec souvent aussi pour conséquence d'aggraver la précarité enseignante. Nous faisons un constat similaire en ce qui concerne les ressources particulières pour soutenir la réussite des EESH et des EEBP, lesquelles sont de surcroît insuffisantes et ne génèrent pas suffisamment de postes. Il est impératif de revoir leur utilisation de manière à en tirer des bienfaits durables et significatifs.

Soutenir les enseignantes et les enseignants, c'est soutenir l'éducation, sans détour. Le calcul est simple : il faut plus de temps pour enseigner et accompagner nos étudiantes et étudiants vers la réussite. Il est plus que temps qu'on nous fournisse les moyens permettant d'atteindre nos ambitions collectives.

ENSEIGNEMENT À DISTANCE, FORMATION CONTINUE ET PÉRENNITÉ DU MODÈLE COLLÉGIAL

Ces dernières années, et de manière encore plus flagrante au cours des derniers mois, le modèle collégial a accusé d'importantes secousses qui ont ébranlé ses fondations léguées par le Rapport Parent. Il a subi de fortes influences sous la poussée combinée d'un enseignement adapté au contexte pandémique et de développements technologiques fulgurants. Il fait enfin l'objet de pressions grandissantes visant à l'inféoder toujours davantage aux forces du marché et à ses impératifs : vision utilitariste de l'enseignement supérieur, multiplication des formations courtes calquées sur les besoins immédiats des entreprises, etc.

Les mutations qui ont cours, au-delà des problèmes qu'elles génèrent trop souvent pour nos conditions de travail, ont aussi pour effet d'induire une compétition malsaine entre les cégeps — laquelle risque d'être particulièrement préjudiciable aux cégeps à faible effectif — et de menacer ainsi la pérennité du réseau collégial.

L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE

Il va sans dire que la crise sanitaire des dernières années a eu un impact majeur sur nos pratiques enseignantes en propulsant le développement de l'enseignement à distance (EAD) dans nos milieux. Alors que celui-ci ne doit être utilisé que pour des situations particulières et prédéterminées, notamment pour l'accès à l'enseignement supérieur en région éloignée, diverses formes d'EAD ont récemment servi de recours de dernière ligne pour l'ensemble du personnel enseignant. Cette expérience n'a fait que confirmer la pertinence des demandes répétées de la part des enseignantes et enseignants d'aborder les nombreux enjeux qu'il soulève. Voilà maintenant que la conjoncture inédite qui a prévalu depuis 2020 a exacerbé et étendu ce besoin, ce qui a d'ailleurs soutenu la nécessité de réaliser des travaux dans la période interronde.

De manière générale, les enseignantes et enseignants déplorent l'absence de balises nationales pour circonscrire le développement de l'EAD, tant au secteur régulier qu'à la formation continue, pourtant seules à même de maintenir une perspective réseau cohérente et de placer la réussite étudiante à l'avant-plan des préoccupations. Aussi, les motifs qui sous-tendent actuellement le recours à l'EAD dans nos différents établissements sont souvent contestables ou décidés unilatéralement par les directions de cégep. De plus, les impacts à la fois sur les relations entre les collèges et sur les différents secteurs d'enseignement ne sont pas toujours pris en compte.

Si l'on fait exception de quelques ententes locales, la surcharge d'enseignement induite par l'EAD n'est nulle part reconnue, ce qui a entre autres pour conséquence que les collèges qui la rémunèrent le font à même les ressources enseignantes existantes. Cette situation est tout simplement intenable pour les collèges, particulièrement ceux de petite taille, situés en région, et déjà aux prises avec d'importants problèmes de financement.

Au cœur du tumulte actuel entourant l'EAD, les enseignantes et enseignants regrettent également que ne soient pas pris en compte les enjeux d'autonomie professionnelle individuelle et collective,

de préservation de la liberté académique, ainsi que de protection de la propriété intellectuelle des contenus pédagogiques. Elles et ils estiment, de surcroît, que la réflexion sur le recours à l'EAD ne doit pas faire l'économie des effets générés sur l'organisation du travail, les conditions de réalisation de la profession enseignante et la nature de la relation pédagogique qui favorisent la réussite éducative.

Soulignons enfin que les besoins de perfectionnement et le soutien technique intrinsèquement liés à l'EAD demeurent d'une vive acuité.

LA FORMATION CONTINUE

Le cheval de Troie du développement effréné du réseau collégial ces dernières années a été la formation continue, et celles et ceux parmi nous qui y œuvrent en font les frais.

Selon un rapport paritaire produit par le comité national de rencontre en 2014, les activités d'enseignement réalisées à la formation continue sont similaires à celles du secteur régulier, incluant l'encadrement et les tâches connexes, à la différence qu'elles se réalisent auprès d'une population étudiante souvent plus hétérogène et plus âgée. Cependant, les conditions salariales et de travail des enseignantes et enseignants chargés de cours demeurent déplorables. Si les salaires ont été améliorés à la dernière ronde de négociation, ceux-ci demeurent significativement inférieurs à la rémunération au secteur régulier pour une charge d'enseignement comparable. À titre d'exemple, bon nombre d'entre nous qui œuvrons à la formation continue gagne la moitié de ce que nous pourrions percevoir à l'enseignement régulier, et ce, alors que nous réalisons des activités partiellement ou pas reconnues. En revanche, les enseignantes et enseignants qui bénéficient d'une charge à la formation continue (CFC) ont la chance de se voir attribuer les mêmes conditions salariales qu'au secteur régulier, mais le nombre de ces charges est insuffisant et leur utilisation est inadéquatement balisée.

Au-delà de la rémunération, les enseignantes et enseignants de la formation continue n'ont guère mieux que le minimum prévu à la *Loi sur les normes du travail* en termes de conditions de travail et d'avantages sociaux. Nous constatons, par exemple, que nous n'avons droit qu'à un très faible nombre de congés, à aucune mesure de sécurité salariale, à aucune période de vacances, et généralement à aucun accès aux assurances collectives ni aux remboursements des activités de perfectionnement. La tâche est souvent très lourde, entre autres parce que celle-ci ne tient compte ni du nombre d'étudiantes et étudiants ni du nombre de préparations de cours distinctes. À ces iniquités s'ajoute un isolement professionnel souvent associé à l'absence de lieux de concertation propres aux enseignantes et enseignants et au manque d'autonomie professionnelle, de services et de ressources matérielles. Celles et ceux parmi nous qui offrons des cours d'été sommes aussi affligés-es par ces conditions médiocres.

Finalement, soulignons que le secteur de la formation continue est caractérisé par un manque de transparence important au sein des établissements collégiaux, notamment en ce qui a trait aux modalités d'engagement et à l'organisation du travail.

LA PÉRENNITÉ DU RÉSEAU

Si les développements chaotiques de l'enseignement à distance et de la formation continue incarnent bien les principales menaces qui pèsent sur l'avenir du réseau collégial, elles ne sont toutefois pas les seules. Le gouvernement, dans son désir de répondre rapidement aux besoins du marché du travail, encourage les offres de formations atypiques ou raccourcies, créditées ou non, qui s'éloignent dangereusement de la formation plus complète offerte à l'enseignement régulier. Ces manœuvres ont pour effet de mettre en concurrence une formation polyvalente et humaniste avec un modèle de formation continue strictement orienté vers les cibles à courte vue des entreprises. Ces nombreuses formations se trouvent également à exercer un attrait — parce que souvent moins longues et contraignantes — sur bon nombre d'étudiantes et étudiants, qui renoncent ainsi à leur droit à une formation plus complète au secteur régulier et aux avantages qu'elle procure à plus long terme.

Assurer la pérennité du réseau, c'est d'abord conserver les cégeps comme milieux de vie, d'enseignement et d'apprentissage. Les structures régionales éclatées de certains collèges ainsi que la multiplication peu balisée des centres d'études collégiales (CEC), des sous-centres, des points de service et des partenariats interétablissements sont autant de menaces à la survie d'un réseau fort et cohérent. Assurer sa pérennité, c'est donc aussi permettre aux cégeps situés loin des grands centres de jouer leur rôle de moteur du développement économique, scientifique et culturel de leur région.

L'ensemble des problèmes explorés ci-dessus mérite notre attention au cours de la prochaine ronde de négociation. Nous devons par conséquent nous attaquer aux enjeux posés par l'EAD, aux conditions de travail et salariales à la formation continue, ainsi qu'aux enjeux que soulèvent la déstructuration du modèle de l'institution collégiale et la multiplication des formats et visées des formations.

COLLÉGIALITÉ, EXPERTISE ENSEIGNANTE ET VITALITÉ DES PROGRAMMES

La collégialité, tout comme l'autonomie professionnelle dans ses dimensions individuelle et collective, est inscrite dans l'ADN des cégeps. Celles-ci doivent demeurer au cœur de la gestion des établissements d'enseignement supérieur afin de permettre une pleine participation des enseignantes et des enseignants aux processus décisionnels et d'assurer une véritable représentativité des voix. Que ce soit au sein des départements — où la collégialité plonge ses racines — des différents comités ou des commissions des études, celle-ci est un gage de transparence, de consultation et d'analyse solide des situations et des décisions qui en découlent. Bien que son exercice puisse parfois poser des défis, par exemple quand plusieurs disciplines coexistent au sein d'un même département, les résultats auxquels nous parvenons sont d'autant plus riches pour l'ensemble de nos institutions. Voilà pourquoi nous dénonçons les trop nombreuses attaques qui tendent à modifier nos pratiques. On reconnaît de moins en moins nos prérogatives, de la même façon qu'on tend parfois à oblitérer notre expertise. À cet égard, soulignons que le partage des tâches et fonctions entre le corps professoral et d'autres catégories d'emploi pose un problème dans plusieurs de nos cégeps.

En plus de prendre appui sur le principe de collégialité, les origines du réseau collégial témoignent du choix de société qui fut celui de rendre les études supérieures accessibles sur tout le territoire et de garantir l'accès à une diversité de programmes à toutes et à tous. La vitalité des programmes dépend de l'implication des enseignantes et enseignants à toutes les étapes de leur cycle de vie.

LA GESTION NATIONALE DES PROGRAMMES

Tant les contenus locaux des programmes que les considérations plus larges qui leur sont associées sont trop souvent tributaires d'orientations prises à l'échelle nationale, et surtout sans consultation appropriée. Ces décisions, provenant généralement du ministère de l'Enseignement supérieur (MES), et quelquefois même d'autres ministères, sont mises de l'avant avec peu d'égards quant aux conséquences sur nos collègues, nos programmes et nos conditions de travail. Certains éléments de la loi 14 en sont un exemple récent. De manière générale, les choix concernant l'offre des programmes (ouverture, fermeture, révision nationale, devis accordés aux différents collègues, conditions de diplomation, etc.) se font à une cadence effrénée, sans vision d'ensemble, sans analyse des ressources impliquées et sans une consultation adéquate des enseignantes et enseignants.

Que ce soit dans le secteur préuniversitaire ou le secteur technique, les expériences récentes ont montré que l'opacité des processus décisionnels produit des résultats peu satisfaisants. En résulte une dynamique de tirailage et de concurrence toxique qui alourdit la tâche, plombe le climat de travail, pollue les décisions pédagogiques et mine la vitalité des programmes ainsi que le caractère national et uniforme du DEC. Les relations concurrentielles à l'œuvre affectent particulièrement les petits cégeps et les cégeps en région. Nous croyons qu'un travail national transparent en amont, incluant une véritable consultation des enseignantes et des enseignants et basé sur le principe de la collégialité, permettrait d'éviter plusieurs de ces écueils.

LA GESTION LOCALE DES PROGRAMMES

Les travaux locaux entourant le cycle de vie des programmes constituent des opérations de grande ampleur mobilisant temps, énergie et ressources enseignantes, ce dont témoignent par ailleurs les récents aménagements apportés en cette matière à nos conventions collectives. Certes, il s'agit-là d'une reconnaissance formelle de la contribution indispensable du corps professoral à la conception locale des programmes. Toutefois, la hauteur des libérations consenties actuellement est très loin de refléter l'ampleur du travail requis de la part des enseignantes et des enseignants. Cette inadéquation entre, d'une part, leur apport en département et en comité de programme et, d'autre part, les ressources financières déployées, nous semble d'autant plus alarmante que les orientations ministérielles récentes pointent vers des processus de révision plus fréquents et plus nombreux.

À ces criants problèmes de financement s'ajoutent d'importants glissements, partout observables, qui nous éloignent du modèle de fonctionnement en collégialité et contribuent d'autant à rogner notre autonomie professionnelle individuelle et collective. Nous pensons notamment à la reddition de comptes plus lourde et à l'ingérence de l'appareil administratif dans des prérogatives propres aux départements ou aux comités de programme. Une autonomie professionnelle menacée donc, laquelle est pourtant fondamentale à la préservation de la richesse des perspectives et de la diversité des méthodes qui font la force du modèle collégial.

L'EXPERTISE ENSEIGNANTE

Nous estimons que le réseau collégial gagnerait à reconnaître et soutenir à sa juste valeur l'expertise enseignante. Trois enjeux en particulier permettent d'en prendre la mesure et méritent notamment d'être considérés.

Tout d'abord, les conventions collectives de la FEC-CSQ et de la FNEEQ-CSN comportent peu de balises, voire aucune, en ce qui concerne les activités de recherche menées par les membres du corps professoral du réseau collégial. Notre contribution à la recherche est pourtant non seulement des plus fécondes, mais elle s'avère cruciale au développement des savoirs disciplinaires et pédagogiques propres à notre ordre d'enseignement. Il est à noter que le soutien institutionnel et financier laisse également parfois à désirer.

Par ailleurs, si les activités entourant la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) ont enfin été reconnues dans nos conventions collectives lors de la précédente ronde de négociation, nous constatons encore ici que les dispositions demeurent imprécises et ne reconnaissent pas pleinement notre rôle et notre expertise au sein du processus de RAC.

Enfin, le maintien de l'expertise enseignante ne saurait se faire sans un apport de ressources conséquent au budget de perfectionnement enseignant des collèges. Si l'insuffisance des ressources en perfectionnement est mise en lumière pour différents motifs (nouveau programme impliquant une mise à jour disciplinaire ou pédagogique, éloignement des grands centres, coût des formations, etc.), notons que pour les programmes à haute teneur technologique,

l'augmentation des sommes dédiées au budget de perfectionnement des collègues ne saurait constituer à elle seule une solution adaptée aux problèmes rencontrés.

Nous, enseignantes et enseignants, portons au quotidien la mission du réseau collégial et souhaitons offrir aux étudiantes et étudiants la possibilité d'accéder aux études supérieures sur l'ensemble du territoire, avec un riche éventail de programmes dans lesquels notre expertise sera pleinement entendue.

ORGANISATION ET RELATIONS DE TRAVAIL

Nos conventions collectives existent depuis plusieurs décennies, c'est pourquoi elles nécessitent périodiquement d'être ajustées afin de mieux traduire les réalités nouvelles et les besoins émergents des enseignantes et enseignants. Les défis que posent l'attraction et la rétention d'enseignantes et enseignants en nos rangs constituent une raison supplémentaire, s'il en faut, de viser des améliorations significatives en matière d'organisation du travail afin de favoriser une vie professionnelle et personnelle plus équilibrée.

Au chapitre des relations de travail, des problèmes ont aussi été constatés. Pour assurer un travail collectif de qualité, une circulation transparente de l'information et une prévention efficace des litiges, des virages importants devront être négociés.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans un souci de favoriser une meilleure conciliation famille-travail-vie personnelle (CFTV), d'améliorer l'accès aux droits parentaux et de protéger le droit à la déconnexion, certaines dispositions de la convention collective sont à revoir ou à prévoir, notamment en lien avec la disponibilité, les congés et les horaires. Soulignons à cet égard que plusieurs enseignantes et enseignants déplorent l'absence de comité paritaire en matière de CFTV. De plus, plusieurs dispositions en lien avec l'invalidité et les congés de maladie sont à revoir. Finalement, des modalités de sécurité d'emploi sont jugées inadéquates et des aménagements doivent être examinés en matière de retraite graduelle et de retraite progressive.

Alors que les défis environnementaux sont tels qu'ils demandent la contribution urgente de tous les acteurs de la société, y compris les syndicats et les collègues, ceux-ci ne sont pas reflétés dans la convention collective. Ces enjeux sont pourtant directement liés à la santé et à la sécurité du travail ainsi qu'aux conditions de travail que la crise climatique affectera.

Par ailleurs, certaines dispositions relatives à la suppléance et au remplacement sont à clarifier ou ajuster, d'autant plus en raison du manque d'enseignantes et d'enseignants auquel fait face le réseau collégial.

Notons finalement que d'autres dispositions sont à revoir ou à ajouter — dont quelques-unes en lien avec la réforme de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, en matière de prévention et de protection contre la violence conjugale, ou touchant des comités paritaires. L'absence de balises conventionnées au sujet de la protection des renseignements personnels et du droit à la vie privée représente également un problème sur lequel s'arrêter. Enfin, des réécritures de nature technique ou interprétative, des adaptations et des clarifications de textes existants aux conventions collectives sont également à prévoir.

LES CAS PARTICULIERS

D'autres enjeux relevant de l'organisation du travail touchent spécifiquement certaines de nos composantes.

Tout d’abord, l’annexe spécifique aux enseignantes et enseignants du Centre québécois de formation aéronautique (annexe III-1 de la convention collective FNEEQ-CSN) est désuète et comporte des dispositions problématiques, notamment sur les plans de la disponibilité, de la tâche, de la sécurité, des modalités de rémunération et des congés.

Ensuite, l’application de l’annexe relative au collège Marie-Victorin (annexe III-2 de la convention collective FNEEQ-CSN) pose des difficultés sur les plans des critères d’attribution des charges d’enseignement en milieu carcéral et du respect de l’ancienneté.

En troisième lieu, les dispositions de la convention collective des professeures et professeurs du Centre de formation aux mesures d’urgence de Lévis (CFMU) devront être intégrées à la convention collective de la FEC-CSQ sous la forme d’une annexe et des adaptations et concordances devront être faites. Au nombre des problèmes particuliers vécus par les professeures et professeurs du CFMU, soulignons notamment les enjeux de recrutement, les exigences relatives au maintien des brevets, la mise à jour de l’annexe relative à l’expérimentation des professeurs-pivots, la clarification des notions de disponibilité, de reprise de temps et l’accès à certains congés.

En quatrième lieu, l’annexe spécifique aux formatrices et formateurs de la Formation sur mesure du Cégep de Victoriaville (annexe III-7 de la convention collective FEC-CSQ) devra faire l’objet de modifications notamment en ce qui a trait aux trois taux horaires prévus, à la reconnaissance des nouvelles préparations de cours, à l’accès à la prime de spécialisation, à la liste de disciplines et de secteurs et à l’intégration de la lettre d’entente locale du Cégep de Victoriaville à la convention collective. Enfin, nous souhaiterons échanger sur les problèmes issus d’autres secteurs de la formation sur mesure.

LES RELATIONS DE TRAVAIL

À l’évidence, un travail collectif de qualité est essentiel afin de maintenir des relations de travail harmonieuses. Pour y parvenir, des libérations syndicales suffisantes sont nécessaires, en regard à la fois des responsabilités exercées par les représentantes et représentants des syndicats locaux et des activités syndicales des fédérations. Cependant, les libérations prévues à ces fins dans la convention collective sont nettement insuffisantes. Trop souvent, les syndicats locaux se surchargent afin de s’acquitter de leurs devoirs.

Dans un même ordre d’idées, et dans un souci de transparence et de rigueur, certaines informations fournies par la partie patronale gagneraient à être bonifiées, de la même façon que des modalités de répartition des ressources enseignantes nécessiteraient une révision. Soulignons également que certaines pratiques d’imputation de dépenses aux ressources enseignantes sont inappropriées et génèrent parfois une pression importante sur celles-ci.

En outre, il appert que des ajustements sont nécessaires afin d’améliorer des dispositions fréquemment litigieuses en ce qui concerne certaines mesures disciplinaires ou administratives. Nous souhaiterons aussi discuter du processus d’arbitrage, souvent trop long et peu efficace.

ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET AUTRES ENJEUX DE RÉMUNÉRATION

L'amélioration des conditions salariales, tout autant que celle des conditions de travail et d'exercice de la profession, est au cœur des préoccupations des enseignantes et enseignants de cégep pour la présente ronde de négociation. Le secteur de l'enseignement collégial n'est pas épargné par l'enjeu de la pénurie de main-d'œuvre qui traverse actuellement l'ensemble du marché du travail québécois. Bien que le problème soit plus marqué pour certaines disciplines d'enseignement ou dans certaines régions, les difficultés généralisées de recrutement de personnel enseignant ou les tâches de remplacement que l'on peine à combler ne sont que quelques-uns des indicateurs qui témoignent de la nécessité de convenir de solutions pérennes afin de favoriser l'attraction et la rétention des enseignantes et enseignants dans nos milieux de travail.

L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT

Or, en dépit des modestes ajustements aux premiers échelons de l'échelle de traitement du personnel enseignant découlant de la dernière ronde de négociation, le rangement 23 obtenu pour notre secteur d'emploi en 2015 dans la suite des travaux techniques d'évaluation des emplois mixtes n'y est toujours pas pleinement appliqué. Les enseignantes et enseignants qui font leur entrée dans la profession se trouvent ainsi privés du plein salaire qui devrait leur être accordé en vertu de leur rangement. Soulignons également le faible écart entre les échelons accessibles aux détentrices et détenteurs de diplôme de maîtrise ou de doctorat. La rémunération du personnel enseignant, peu attractive, est ainsi perçue comme l'expression d'une sous-valorisation de notre appartenance à l'enseignement supérieur, cette dernière ayant pourtant été reconnue dans le cadre des travaux sur les relativités salariales. Cette situation ne fait qu'exacerber les défis de recrutement et de rétention du personnel enseignant, d'autant plus problématique considérant l'augmentation des effectifs étudiants annoncée pour les prochaines années.

Pour la ronde de négociation 2023, nous croyons qu'il faut remédier au problème de cohérence de notre échelle salariale avec les autres échelles des secteurs public et parapublic, tout en tenant compte de certaines de ses particularités, ainsi qu'au fait que le salaire attribué aux premiers échelons est en deçà des seuils d'attractivité. Les enseignantes et enseignants de cégep déplorent également le temps nécessaire avant d'atteindre l'échelon salarial maximal.

LES AUTRES ENJEUX DE RÉMUNÉRATION

En cours de session, les difficultés de recrutement augmentent le nombre de remplacements effectués par des enseignantes ou enseignants à temps complet. Or, la rémunération qu'elles ou ils obtiennent pour ces heures supplémentaires est proportionnellement inférieure à leur salaire normal. La rémunération pour les dépassements de CI demeure, quant à elle, insuffisante. Enfin, l'introduction dans nos conventions collectives d'un taux unique pour les autres activités d'enseignement, bien qu'ayant permis de résoudre certains litiges dans nos milieux, demeure problématique notamment en raison de sa hauteur jugée insuffisante.

Par ailleurs, plusieurs membres du corps enseignant se retrouvent à devoir déboursier des sommes 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. Il existe de plus certains écueils dans les processus actuels d'évaluation de la scolarité et de la reconnaissance des diplômes, de même que des difficultés relatives aux modalités de versement de la paie. Enfin, notons également l'absence de contribution financière par l'employeur à notre régime d'assurances collectives.

COMITÉS INTERRONDES

Notons enfin que, lors de la ronde de négociation de 2020, les deux fédérations syndicales ont respectivement convenu de lettres d'entente afin de poursuivre des travaux pendant la durée de la convention collective sur la charge d'enseignement et ses paramètres, sur la formation continue, de même que sur la formation à distance. À l'issue des travaux prévus dans le cadre de ces trois comités interrondes, les représentantes et représentants patronaux et syndicaux devront produire des recommandations, conjointes ou non, à soumettre aux parties négociantes avant l'échéance de la convention collective. Nous signalons que les recommandations syndicales seront prises en compte ultérieurement au cours de la présente ronde de négociation.

PROTOCOLE DE FIN DE NÉGOCIATION

Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.

