



Comité patronal de négociation des collèges

DÉPÔT PATRONAL

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS
COLLECTIVES DU PERSONNEL ENSEIGNANT VENANT
À ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2015**

**FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE
CÉGEP (FEC-CSQ)**

**FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES
ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN)**

**(ALLIANCE DES SYNDICATS DES PROFESSEURES ET DES
PROFESSEURS DE CÉGEP (ASPPC))**

LE 17 DÉCEMBRE 2014

Dans ce document, l'utilisation du masculin n'a d'autre finalité que celle d'en faciliter la lecture.

PRÉAMBULE

Le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) procède, conformément aux dispositions de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, au dépôt de son projet de renouvellement des conventions collectives du personnel enseignant affilié à la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) et à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN). Ce projet présente, pour chaque thématique, une problématique ainsi que des éléments de réflexion. Il traite autant des matières nationales que des matières locales.

Les problématiques soulevées ainsi que les orientations qui guident le CPNC découlent d'une large consultation auprès des directions des cégeps et tiennent compte des enjeux définis conjointement par les représentants de la Fédération des cégeps et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science. Les travaux réalisés par les comités de travail prévus aux conventions collectives ont également alimenté la réflexion du CPNC.

La présente négociation s'amorce dans un contexte budgétaire fort difficile. Nous ne pouvons ignorer ce contexte qui nécessite la contribution de tous, y compris celle des parties nationales négociantes. Conséquemment, le CPNC invite les parties syndicales, la FEC-CSQ et la FNEEQ-CSN à rechercher avec leurs vis-à-vis patronaux des solutions qui permettront, dans un contexte de rareté de ressources, de relever le défi des finances publiques tout en améliorant l'organisation du travail.

Les cégeps doivent assurer l'accessibilité à un enseignement supérieur de grande qualité pour le plus grand nombre possible d'étudiants jeunes et adultes, et ce, dans toutes les régions du Québec. Les cégeps doivent bénéficier d'une marge de manœuvre managériale qui leur permet de réaliser pleinement tous les aspects de leur mission tout en poursuivant leurs objectifs de développement institutionnel. Dans ce contexte, il faut s'assurer que les conventions collectives comportent des dispositions qui donnent aux cégeps toute la souplesse et l'efficacité nécessaires à la mise en place d'une gestion pédagogique, organisationnelle et administrative efficiente répondant aux besoins de plus en plus diversifiés de l'effectif étudiant et favorisant sa réussite.

Depuis quelques années déjà, on assiste à des fluctuations importantes de l'effectif étudiant collégial sur l'ensemble du territoire québécois; alors que certaines régions ont connu ces dernières années une hausse importante de leur effectif étudiant, d'autres ont vécu des baisses substantielles. Les perspectives démographiques prévoient une baisse moyenne d'environ 11 % de l'effectif étudiant québécois d'ici 2019-2020. Cette éventualité nous invite donc à réfléchir ensemble non seulement sur les moyens à mettre en place pour assurer l'accessibilité de nos programmes d'étude, mais aussi sur l'impact que produira cette situation éventuelle sur le personnel enseignant.

Enfin, le *Rapport final du chantier sur l'offre de formation collégiale*¹ a pour assise l'importance de rendre notre système d'enseignement plus souple afin de faciliter davantage l'accès à la formation et à la diplomation. Par exemple, l'expérimentation dans certains programmes techniques de nouveaux modes d'enseignement à distance issus des technologies de l'information et de la communication pourrait non seulement favoriser davantage l'accessibilité aux études, mais aussi diminuer les effets néfastes liés à la baisse démographique anticipée en région.

Dans les pages qui suivent, le CPNC présente les thématiques dont il souhaite discuter avec ses vis-à-vis syndicaux en vue du renouvellement des conventions collectives du personnel enseignant.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Au cours des dernières années, l'environnement dans lequel évoluent les cégeps a grandement changé. Ils doivent relever de nombreux défis afin de maintenir un enseignement supérieur de qualité, développer leur offre de formation et rayonner dans leur collectivité. Pour ce faire, les cégeps peuvent compter sur un personnel enseignant compétent et mobilisé, mais doivent aussi disposer d'une marge de manœuvre accrue suffisante dans l'exercice de leurs fonctions de gestion liées à l'organisation du travail.

La partie patronale souhaite aborder des éléments relatifs à l'engagement, notamment en ce qui a trait à l'affichage, au comité de sélection, à la priorité d'engagement et d'emploi ainsi qu'à la problématique du double emploi.

La partie patronale reconnaît également l'importance de l'évaluation du personnel enseignant comme moyen privilégié pour assurer un enseignement de haut niveau et le développement des compétences ainsi que la valorisation du travail réalisé par le personnel enseignant. Elle propose en conséquence de revoir les dispositions concernant l'évaluation du personnel enseignant afin d'assurer la responsabilisation des intervenants.

La partie patronale croit par ailleurs que le perfectionnement est un outil important pour le développement des compétences du personnel enseignant. Elle désire donc discuter de modalités qui favoriseront l'accès au perfectionnement, notamment le perfectionnement

¹ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science, juin 2014.

technologique des enseignants des programmes techniques, que ces programmes aient été révisés ou non.

Afin que les cégeps bénéficient d'une plus grande souplesse dans leur gestion, la partie patronale souhaite aborder diverses modalités relatives à l'attribution des congés et à la gestion de la suppléance.

Dans un souci de plus grande efficacité à l'égard des coûts et de la gestion administrative des dossiers d'invalidité, le CPNC désire revoir les modalités et les processus associés au régime d'assurance traitement.

Certains éléments des conventions collectives méritent d'être réexaminés. À cet effet, le CPNC compte discuter des dispositions relatives à la reconnaissance de l'expérience, à l'évaluation de la scolarité, à la nomination aux comités prévus aux conventions collectives, aux mesures disciplinaires, au versement de la paie et à l'impression des conventions collectives.

Enfin, la partie patronale désire préciser et harmoniser les modalités relatives aux disparités régionales en ce qui concerne les frais de sortie et de transit, ainsi que la période durant laquelle le remboursement peut s'appliquer.

LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Au fil des années, la tâche d'enseignement a évolué de telle façon que nombre de ses éléments sont devenus complexes et très lourds à gérer pour les cégeps. En effet, le calcul de la charge individuelle de travail (CI) et certaines de ses modalités d'application, de même que certaines dispositions des conventions collectives liées à la répartition de la charge d'enseignement ne permettent pas toujours aux cégeps de procéder avec toute l'efficacité souhaitée. De plus, dans un contexte de rareté des ressources, les cégeps devront, pour les prochaines années, maintenir leurs activités et assurer leur développement. Leur marge de manœuvre se situera vraisemblablement dans la souplesse et la créativité avec lesquelles ils pourront utiliser les ressources à leur disposition.

Afin d'optimiser l'utilisation et la gestion des ressources, la partie patronale propose de réviser ou d'introduire certaines modalités d'application de la formule du calcul de la charge individuelle de travail (CI), de revoir certaines balises encadrant le projet de répartition des ressources enseignantes et d'examiner le niveau des ressources consenties. La partie patronale estime également qu'il n'y a plus lieu de maintenir les lettres sur les garanties et propose donc de discuter de leur pertinence.

Par ailleurs, compte tenu du besoin d'accroître l'efficacité dans la gestion pédagogique et organisationnelle et l'obligation faite aux collèges de rendre compte de leurs activités, il y a lieu

de revoir, notamment, la façon dont fonctionnent les structures actuelles (département et comité de programme), les modalités de désignation de leurs membres et des coordonnateurs ainsi que les mandats qui leur sont confiés.

Les dispositions des conventions collectives devront, par l'établissement de certaines balises, favoriser les retombées des activités de recherche sur l'enseignement.

Le CPNC souhaite également discuter de l'aménagement du temps de travail, notamment au regard du cadre horaire et de la disponibilité de l'enseignant.

Enfin, dans sa recherche d'efficience et de souplesse, la partie patronale désire aborder différents sujets liés à la tâche d'enseignement et à la gestion pédagogique, dont la Commission pédagogique, la composition du comité de révision de note et l'utilisation du plan de cours.

LA SOUPLESSE DANS LE SYSTÈME ET LES MODES D'ENSEIGNEMENT

À la suite des baisses démographiques vécues au cours des dernières années dans quelques régions du Québec, certains cégeps en région ont innové dans le développement de nouveaux modes d'enseignement pour assurer la viabilité de leurs programmes, le maintien d'une formation de qualité ainsi que, facteur non négligeable, le maintien en emploi d'enseignants. Pour les prochaines années, ces baisses démographiques continueront d'affecter ces régions. D'autres, non touchées à ce jour, le seront également.

Afin de préserver et de faciliter l'accès à la formation et au diplôme, le *Rapport final du chantier sur l'offre de formation collégiale*² recommande « D'élaborer et de mettre rapidement en place des projets expérimentaux de conception de programmes ou de parties de programme de DEC techniques à distance, en réponse à des besoins du marché du travail. » Ces expérimentations obligeront les cégeps à plus de créativité et d'ingéniosité.

Dans le but d'assurer aux cégeps la souplesse nécessaire, le CPNC souhaite discuter de certaines dispositions des conventions collectives concernant les divers processus de consultation.

² *Ibid.*, p. 5

LES BAISES DE L'FFECTIF ÉTUDIANT

Les analyses démographiques amènent à anticiper une baisse de l'effectif étudiant dans le réseau collégial. En 2019-2020, une baisse de l'effectif d'environ 11 % est prévue, en comparaison avec celui de 2013-2014, représentant près de 19 000 étudiants de moins à l'enseignement régulier. Cette diminution se caractérise par des variations selon les régions qui pourraient être significatives.

Cette baisse des inscriptions est susceptible d'avoir une incidence sur la gestion de la sécurité d'emploi et l'accessibilité aux programmes d'études. Le nombre d'enseignants étant intimement lié aux inscriptions aux cours et aux programmes, les fluctuations de l'effectif étudiant pourraient avoir des conséquences importantes sur le personnel enseignant, entraînant des mises en disponibilité significatives dans certaines régions et certaines disciplines.

Dans ce contexte, le CPNC souhaite notamment revoir certaines modalités relatives à la sécurité d'emploi et à son acquisition, au remplacement et au processus de mise en disponibilité.

De plus, le CPNC veut revoir la sécurité du revenu prévue à la convention collective du personnel enseignant affilié à la FEC-CSQ.

L'ARBITRAGE DE GRIEFS ET LES MODES ALTERNATIFS DE PRÉVENTION ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Les mécanismes actuels de gestion des griefs ne permettent pas toujours une résolution rapide, souple et adaptée des différends et des litiges. Chaque année, de nombreux griefs sont déférés à un tribunal d'arbitrage et plusieurs ne sont toujours pas jugés après plusieurs années. Il y a actuellement plus de 3 800 griefs inscrits au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation. De ce nombre, plus de 170 sont de la FEC-CSQ dont certains ont été déposés sous la convention collective 1989-1991 et plus de 2 100 de la FNEEQ-CSN, dont certains ont été déposés sous la convention collective 1972-1975. Annuellement, environ 140 griefs sont déférés à un tribunal d'arbitrage.

Dans le cadre de la présente négociation, le CPNC entend proposer des dispositions visant l'amélioration du processus d'arbitrage de griefs et la responsabilisation des parties notamment par des mesures privilégiant des modes alternatifs de prévention et de règlement des différends.

LES ACTIVITÉS SYNDICALES

La reconnaissance des droits syndicaux et des droits de gérance fait partie intrinsèque des relations de travail et contribue au maintien de saines relations entre les parties. Toutefois, l'équilibre entre les droits et les obligations des parties ne semble pas atteint lorsque les coûts associés aux libérations pour les activités syndicales locales ou nationales sont principalement assumés par la partie patronale ou à même les ressources prévues pour l'enseignement.

Le CPNC propose donc de réviser certaines dispositions des conventions collectives au regard des libérations syndicales, qu'elles soient locales ou nationales, notamment les modalités de remboursement des libérations syndicales.

Par ailleurs, des dispositions des conventions collectives obligent les cégeps à fournir, parfois simultanément, aux parties syndicales locale et nationale, de nombreuses informations et imposent plusieurs objets de consultation en Comité des relations du travail (CRT) ou à la Rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS). Ces obligations alourdissent la gestion des cégeps. La partie patronale propose de revoir ces dispositions dans le but d'alléger ces processus.

CONCLUSION

La présente négociation est l'occasion pour le CPNC, la FEC-CSQ et la FNEEQ-CSN de trouver ensemble des solutions afin que l'organisation du travail réponde aux nombreux défis actuels et futurs qui se présentent à l'ensemble de la communauté collégiale. Ce, afin d'offrir un enseignement supérieur de qualité aux étudiants jeunes et adultes dans toutes les régions du Québec et de favoriser leur réussite.

Le CPNC souhaite parvenir à un règlement à la satisfaction de chacune des parties et invite la FEC-CSQ et la FNEEQ-CSN à entreprendre cette négociation dans un esprit de recherche commune de solutions ainsi que dans un climat de respect, d'ouverture, de transparence et de rigueur.