



Comité patronal de négociation des collègues

DÉPÔT PATRONAL

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DU PERSONNEL ENSEIGNANT VENANT À
ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2010**

FNEEQ (CSN)

LE 17 DÉCEMBRE 2009

PRÉAMBULE

Le présent document fait état des orientations de négociation du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) au regard du renouvellement de la convention collective du personnel enseignant qui s’amorce dans un contexte qui tient compte des éléments suivants :

- Le rapport *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* a mis en évidence l’évolution qu’a connue la profession enseignante au cours des dernières années et la convention collective doit être adaptée à ces nouvelles réalités.
- Au cours des années, l’évolution du contexte sociopolitique a donné lieu à la mise en place d’un mode de gouvernance axé davantage sur l’imputabilité et la reddition de compte. À cet égard, le CPNC invite la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ (CSN)) à convenir de moyens pour y répondre adéquatement.
- La pénurie importante de main-d’œuvre qualifiée de niveau technique risque de s’accroître dans un contexte de reprise économique obligeant le réseau collégial à accroître sa capacité à répondre aux besoins de formation et apporter ainsi une contribution importante au développement de toutes les régions du Québec.
- Selon la tendance actuelle, le réseau sera confronté au cours des prochaines années à une baisse significative de la population étudiante au secteur régulier dont l’impact variera vraisemblablement d’une région à l’autre. Toutefois, cette problématique nécessite de porter une attention immédiate aux effets qu’elle pourra engendrer dont ceux relatifs au maintien d’une offre de formation collégiale dans toutes les régions et aux coûts de la sécurité d’emploi.
- La présence croissante d’une population étudiante présentant différentes difficultés, notamment dans leur processus d’apprentissage, nécessite la prise de mesures adaptées à leurs besoins de manière à favoriser leur réussite.
- Le réseau collégial connaît actuellement des difficultés d’attraction et de rétention pour lesquelles le CPNC souhaite discuter de pistes de solution.
- La négociation débute dans un contexte économique difficile dont personne ne peut se soustraire. À l’instar de la partie patronale à la Table centrale, le CPNC invite la FNEEQ (CSN) à rechercher des solutions pour améliorer l’organisation du travail de manière à en réduire les coûts, les économies ainsi générées pouvant être utilisées pour résoudre des problématiques de prestation de service qui seront jugées prioritaires par les parties nationales.

L’analyse du dépôt syndical révèle que les questions de la charge de travail, de la précarité, des conditions de travail à la formation continue, de la conciliation famille-travail et de l’organisation du travail sont au cœur des préoccupations syndicales. En plus de ces matières, la partie patronale invite la partie syndicale à échanger sur l’ensemble des enjeux auxquels le réseau collégial est confronté et à trouver des solutions mutuellement acceptables.

Le dépôt patronal vise avant tout à modifier la convention collective afin que l’ensemble des intervenants du réseau collégial bénéficient de conditions permettant d’améliorer les services offerts

aux populations étudiantes, jeunes et adultes, et de fournir une réponse adaptée à leurs besoins diversifiés.

Compte tenu de l'ensemble des sujets traités dans le rapport sur la profession enseignante, la partie patronale souhaite discuter à une seule et même table l'ensemble des objets de négociation, nationaux et locaux. Une entente de principe au niveau national sur les questions de négociation locale devra cependant faire l'objet d'une recommandation des parties nationales et être entérinée par les parties locales.

En conclusion, le CPNC entreprend la présente ronde de négociation dans un contexte d'ouverture et de recherche de solutions et réitère sa volonté de parvenir à un règlement rapide de la négociation.

TABLE DES MATIÈRES

LES ENJEUX	5
1 Le suivi au rapport sur la profession enseignante	5
2 La formation continue	7
3 Une population étudiante ayant des besoins particuliers.....	8
4 L'insertion professionnelle, le perfectionnement et la sélection	9
5 L'évaluation de la compétence	10
6 La sécurité d'emploi et la résorption de personnel.....	11
7 Autres objets.....	12

LES ENJEUX

Cette section comprend les principaux thèmes, incluant une description de la problématique, pour lesquels le CPNC souhaite apporter des modifications à la convention collective.

1 Le suivi au rapport sur la profession enseignante

Dans le cadre des travaux du comité paritaire, les parties nationales ont convenu d'une vision commune de ce qu'est devenue aujourd'hui la profession enseignante. Le rapport *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* a fait ressortir, d'une part, la complexité de la profession enseignante et, d'autre part, l'importance accrue de la dimension collective dans les activités d'enseignement.

Le rapport a mis en évidence l'avènement de l'approche par compétences de même que la décentralisation de la gestion des programmes d'étude. Au fil des ans, les collèges se sont dotés de certaines politiques telles la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA) et la *Politique institutionnelle d'évaluation de programmes* (PIEP). Plus récemment, la mise en place des plans stratégiques de développement et des plans de réussite éducative a conduit les directions de collèges à prendre appui sur les enseignantes et les enseignants pour la réalisation de leurs objectifs institutionnels.

Le rapport a décrit les rôles et responsabilités qui incombent non seulement à l'enseignante ou à l'enseignant, mais aussi aux différentes coordinations (départementales et de programmes). Ainsi, chaque enseignante ou enseignant, à l'intérieur des structures administratives existantes (départements et comités de programme), doit participer activement au développement des programmes d'étude de même qu'à la réalisation des priorités institutionnelles inscrites dans le *Plan stratégique de développement*.

L'avènement de l'approche-programme et de l'approche par compétences, de même que les interactions multiples qu'elles supposent entre les enseignantes et les enseignants, la présence de nombreuses politiques et règlements, le plan de réussite éducative, l'évaluation des programmes d'étude, la diversité de la clientèle étudiante et la révision des stratégies pédagogiques sont autant d'éléments qui contribuent à rendre plus complexe la profession enseignante.

Quant à la dimension collective du travail, elle se manifeste à travers l'appartenance de l'enseignante ou de l'enseignant à un département de même que par sa contribution aux comités de programme. Les activités qui y sont accomplies peuvent être multiples. Signalons, à titre d'exemples, la participation du personnel enseignant aux travaux entourant non seulement la réalisation du plan stratégique de développement incluant le plan de réussite, mais aussi la gestion des programmes d'étude, l'application de la PIEA et de la PIEP, l'actualisation de l'épreuve-synthèse de programme.

Cette dimension collective se retrouve également dans le travail d'équipe et dans les travaux de concertation directement liés aux activités d'enseignement. À titre d'exemples, mentionnons les travaux de mise en commun et de concertation des enseignantes et des enseignants de la même discipline ou donnant les mêmes cours, les réflexions entourant la place du cours dans le programme d'étude, le rapport cours-compétence et le rôle d'une discipline contributive aux objectifs de programme.

L'enseignante ou l'enseignant n'est donc plus le seul responsable de son enseignement et, à ce titre, il doit rendre compte à ses collègues : présentation de ses plans de cours pour adoption départementale, respect du lien cours-compétence et rôle du cours dans la séquence d'apprentissage. Ainsi, le travail d'équipe étant devenu un impératif incontournable, les collègues doivent veiller à ce que toutes et tous s'impliquent et participent aux activités de concertation enseignante. À cet effet, il faut revoir le rôle de la coordination (départementale et de programmes) afin de s'assurer de la participation de chaque enseignante ou enseignant à la réalisation des obligations institutionnelles.

Ainsi, la profession enseignante doit s'exercer dans un contexte d'imputabilité individuelle et collective et dans le respect des politiques et règlements institutionnels. Il importe que la convention collective reconnaisse et reflète davantage cette réalité.

À la lumière du rapport sur la profession enseignante, la partie patronale considère essentiel d'actualiser la convention collective du personnel enseignant pour qu'elle reflète davantage la réalité décrite dans le rapport sur la profession enseignante et, pour ce faire, désire clarifier notamment :

- les rôles et les responsabilités des différentes coordinations (départementales et de programmes);
- l'obligation d'imputabilité du personnel enseignant au regard de chacune des fonctions individuelles et collectives qui peuvent être exercées (enseignement, coordination départementale et de programmes, etc.).

Par ailleurs, la partie patronale vise à apporter un support aux enseignantes et aux enseignants qui interviennent dans certaines situations tels les programmes à petites cohortes, le développement de la formation continue et l'adaptation des services éducatifs à une population étudiante ayant des besoins de plus en plus diversifiés.

2 La formation continue

La pénurie d'une main-d'œuvre qualifiée sur le plan technique et les besoins croissants de la société de disposer de cette main-d'œuvre nécessitent que le réseau collégial bénéficie de conditions propices au développement des services de la formation continue.

Non seulement l'offre traditionnelle de DEC et d'AEC (formation créditée) s'est-elle élargie, mais on assiste de plus à l'émergence d'une pluralité de modèles de formation (microprogrammes, séminaires, formation en ligne, etc.) qui cherchent à répondre aux besoins spécifiques des individus et des entreprises. Les collègues sont donc appelés, dans des délais souvent très courts, à concevoir des programmes et des activités de formation pour répondre à ces besoins ponctuels et particuliers. Cela les oblige parfois à recourir à du personnel enseignant très spécialisé.

Par ailleurs, la pénurie de main-d'œuvre spécialisée rend très difficile l'embauche de personnel enseignant chargé de cours dans certaines disciplines, d'où la nécessité d'une plus grande flexibilité dans les mécanismes et les conditions d'embauche.

Dans le but d'assurer au secteur de la formation continue toute la souplesse dont il a besoin dans la réalisation de son offre de formation, le CPNC souhaite modifier la convention collective pour tenir davantage compte de la spécificité et des divers besoins de formation de la clientèle adulte, notamment :

- en modifiant l'ordre de priorité d'engagement de manière à octroyer la charge d'enseignement à la personne la plus compétente pour une offre de formation donnée, selon les exigences particulières spécifiées dans l'avis d'affichage;
- en révisant les dispositions relatives au double emploi.

3 Une population étudiante ayant des besoins particuliers

Au cours des dernières années, des ressources importantes ont été investies dans les collèges afin de soutenir la réussite des étudiantes et des étudiants, et plus particulièrement ceux qui présentaient des difficultés d'apprentissage. Ces ressources ont permis de développer et de leur offrir des mesures particulières de soutien et d'encadrement (centres d'aide, tutorat, monitorat).

Tout en maintenant les services d'aide « traditionnels », les collèges doivent désormais, dans le cadre de leur plan de réussite, répondre aux besoins multiples et croissants de support et d'encadrement émanant de leur clientèle dite *émergente* (étudiantes et étudiants en troubles d'apprentissage (TA), troubles mentaux (TM) ou troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H)). Cette clientèle exige du personnel enseignant un encadrement particulier et une adaptation des stratégies pédagogiques. Ces nouveaux défis interpellent tous les intervenants (enseignants, professionnels et employés de soutien) et exigent un travail concerté. La réussite de ces étudiantes et de ces étudiants en dépend.

Le CPNC veut discuter des moyens pour soutenir le personnel enseignant devant assumer un encadrement adapté à la population étudiante ayant des besoins particuliers.

4 L'insertion professionnelle, le perfectionnement et la sélection

Le départ des enseignantes et des enseignants pour la retraite, et son corollaire, l'arrivée de nouveaux enseignantes et enseignants, parfois en provenance du secteur de la formation continue et qui se joignent aux équipes déjà en place, mettent en relief toute l'importance de revoir la sélection du personnel enseignant, les stratégies d'encadrement et d'insertion professionnelle, les offres de perfectionnement de même que les mécanismes d'évaluation.

De plus, il faut s'assurer que les enseignantes et les enseignants puissent avoir accès, tout au long de leur carrière, à des activités de perfectionnement de nature disciplinaire, pédagogique ou technologique qui puissent contribuer à leur épanouissement professionnel. Ces activités devraient leur permettre de relever adéquatement les défis liés à l'enseignement supérieur, particulièrement ceux liés à l'approche-programme, à l'actualisation des programmes d'étude, à la maîtrise de la langue d'enseignement et au développement d'approches et de stratégies pédagogiques adaptées aux étudiantes et aux étudiants ayant des besoins particuliers.

À cet égard, le CPNC souhaite trouver et mettre en place des moyens qui favoriseront, pour le personnel enseignant, l'insertion professionnelle, le perfectionnement, la maîtrise de la langue d'enseignement et la mise à jour des connaissances aussi bien disciplinaires, pédagogiques que technologiques.

Par ailleurs, en raison de l'intérêt manifesté pour l'enseignement régulier par le personnel enseignant en provenance de la formation continue, le CPNC souhaite réviser les dispositions liées à la sélection du personnel enseignant en provenance de ce secteur.

De plus, en raison de l'importance de la dimension collective dans la profession enseignante, le CPNC souhaite revoir les critères de sélection afin de s'assurer qu'on évalue à la fois la compétence professionnelle, les aptitudes pédagogiques et les habiletés relationnelles du personnel enseignant.

5 L'évaluation de la compétence

Le rapport sur la profession enseignante a reconnu explicitement l'importance pour une enseignante ou un enseignant d'être non seulement un spécialiste disciplinaire, mais aussi un spécialiste de l'enseignement. En pratique toutefois, lors de la sélection, il est plus aisé d'évaluer la compétence professionnelle des candidates et des candidats que leurs aptitudes pédagogiques d'autant que plusieurs d'entre eux ne possèdent pas ou peu de formation en pédagogie. En ce sens, des mesures d'insertion professionnelle, des activités de perfectionnement de même que des mécanismes d'évaluation sont mis en place afin de permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'acquérir et de développer les compétences nécessaires pour se développer dans sa profession et lui permettre d'assumer pleinement les rôles et responsabilités qui lui incombent.

De plus, l'importance accordée à l'encadrement des étudiantes et des étudiants (relation maître-élève) et le recours plus systématique au travail d'équipe (dimension collective) nécessitent que l'enseignante ou l'enseignant démontre des qualités relationnelles et fasse preuve d'éthique professionnelle dans l'accomplissement de toutes ses tâches.

Dans le but de mieux évaluer la compétence du personnel enseignant, le CPNC propose de revoir certaines règles concernant l'octroi de la permanence de la manière suivante :

- que la permanence ne s'acquiert qu'à la suite d'une prestation de service réellement effectuée;
- que les conditions particulières signifiées par le collège à l'embauche ou en cours d'emploi soient dûment remplies avant l'acquisition de la permanence.

Enfin, compte tenu que le personnel enseignant non permanent engagé par un collège (chargé de cours, temps partiel et temps complet) détient, dès la signature de son premier contrat, une priorité automatique d'emploi sur les charges d'enseignement disponibles et subséquentes, l'ancienneté basée sur la prestation de service étant le principal facteur discriminant :

- le CPNC souhaite que l'acquisition de la priorité d'emploi ne soit effective qu'après une période de probation et une évaluation positive; par la suite, l'enseignante ou l'enseignant non permanent pourra exercer sa priorité d'emploi pour les contrats subséquents.

6 La sécurité d'emploi et la résorption de personnel

Après plusieurs années de croissance de la clientèle collégiale inscrite au secteur régulier, les récentes analyses démographiques nous amènent à anticiper une baisse significative de la clientèle à partir de 2010. Cependant, cette baisse devrait affecter les collèges différemment selon les régions.

Selon la convention collective, certains critères (zone, secteur et langue d'enseignement) doivent être respectés pour replacer le personnel mis en disponibilité (MED). Toutefois, ces critères ont également pour effet de limiter le remplacement de celui-ci. Ainsi, au cours des dernières années, la majorité des MED n'ont pu être remplacés à la suite de l'application de ces critères, sans compter les MED soustraits du remplacement pour d'autres raisons.

Dans une situation de baisse de clientèle, il est prévisible qu'un collègue soit dans l'obligation, dans une discipline donnée, d'augmenter le nombre d'enseignantes et d'enseignants permanents mis en disponibilité et bénéficiant de la protection salariale.

Pour limiter les effets de la diminution de clientèle, le CPNC veut revoir, pour le personnel enseignant mis en disponibilité et répondant à certains critères, les dispositions relatives à leur résorption ou, à défaut, leur utilisation de manière à diminuer les coûts de la sécurité d'emploi.

Pour ce faire, le CPNC propose notamment de modifier certaines dispositions relatives à l'obligation de remplacement pour le MED depuis au moins 3 ans, de diminuer la protection salariale dans certaines circonstances (refus d'accepter des mesures d'employabilité, admissibilité à la retraite sans pénalité, etc.) et de réviser l'utilisation des MED dans le cas d'un collègue ayant un sous-centre.

Par ailleurs, le CPNC propose de modifier certaines dispositions relatives au recyclage vers un poste réservé pour le rendre plus efficient, notamment en prolongeant sa durée et en révisant les règles entourant son octroi et son interruption.

7 Autres objets

Le CPNC propose de modifier certaines clauses, soit pour en préciser le sens, soit pour en redéfinir la teneur, et ce, dans le but de répondre aux besoins de l'organisation de l'enseignement, de diminuer les coûts de gestion et de faciliter l'application de la convention collective.

Ressources fixes

Dans le but d'assurer une meilleure gestion des ressources humaines et financières, mais aussi de tenir compte des défis de gestion et d'organisation de l'enseignement que doit relever le réseau collégial :

- réviser les critères retenus pour la répartition des ressources fixes entre les collèges afin de tenir compte de l'évolution de la situation de chacun d'entre eux.

Absences et congés

Revoir les dispositions relatives à l'octroi de certains congés, notamment :

- préciser l'obligation de demeurer à l'emploi du collège pour une enseignante ou un enseignant ayant bénéficié d'un congé avec salaire pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise;
- tenir davantage compte des besoins de l'organisation de l'enseignement dans l'attribution des congés tel le PVRTT.

Autorisation provisoire de programme et enseignement dans un site d'enseignement expérimental

- revoir les conditions particulières (durée et nombre de cohortes) relatives à une autorisation provisoire de programme;
- ne pas créer de postes à partir de ressources d'enseignement allouées à un site d'enseignement expérimental.

Priorité d'engagement sur charge à l'enseignement régulier – personnel non permanent

- accorder la même priorité peu importe le titre (temps complet, temps partiel ou chargé de cours), l'ancienneté étant alors le facteur discriminant.

Date de référence pour le calcul de la charge individuelle de travail (CI)

- clarifier le sens de l'expression « charge confiée en début de session ».

Calcul de l'expérience en enseignement (temps partiel et chargé de cours)

- réviser les règles concernant le calcul de l'expérience en enseignement acquise au collégial (*post-secondaire*).

Paiement des honoraires

- frais et honoraires des arbitres et des médiateurs : dépôt à venir.

Transmission des avis et publication

- par souci d'efficacité, rendre valable la transmission des avis écrits prévus à la convention collective par des modes électroniques tels que le télécopieur et le courrier électronique;
- pour des fins environnementales et économiques, revoir les dispositions relatives à la publication des conventions collectives et des lettres d'entente afin d'en diminuer le nombre de copies et de favoriser leur publication par un moyen électronique.

Annexe particulière – Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue

- modifier les dispositions relatives aux ressources particulières accordées au collège de l'Abitibi-Témiscamingue pour l'organisation de l'enseignement et les frais de déplacement, et ce, à coût zéro.

De plus, dans le but d'en faciliter la compréhension, le CPNC propose de procéder à une réécriture de certains textes concernant l'article traitant des modalités de la sécurité d'emploi.

Finalement, aux orientations retenues par le CPNC s'ajouteront celles émanant du Conseil du trésor, lesquelles porteront notamment sur les conditions salariales, les régimes de retraite, les droits parentaux, la conciliation travail-famille et d'autres sujets négociés à la Table centrale.