

NÉGOCIATION 2015

cahier des demandes sectorielles projet

pour consultation des assemblées générales

fneeq 
CSN

26 août 2014

**Projet de cahier des demandes sectorielles élaboré
par le comité de négociation et de mobilisation et
par les délégué-es du regroupement cégep**



**Fédération nationale des enseignantes
et des enseignants du Québec**

**1601 avenue De Lorimier
Montréal Québec H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2241
Sans frais : 1 877 312-2241**

**www.fneeq.qc.ca
www.facebook.com/FneeqCSN
www.twitter.com/FneeqCSN**

CONTENU

INTRODUCTION	4
Thème 1 – Précarité.....	5
Formation continue	5
Permanence et création de postes.....	6
Conditions de travail.....	7
Thème 2 – Tâche et ressources à l’enseignement	9
Mode d’allocation des ressources.....	9
Étudiantes et étudiants en situation de handicap.....	9
Ajout de ressources à l’enseignement	10
Calcul de la tâche.....	12
Recherche	12
Internationalisation	12
Thème 3 – Organisation du travail	14
Reconnaissance syndicale et transparence administrative.....	14
Téléenseignement et formation à distance	15
Conciliation famille-travail-études	15
Droits parentaux.....	16
Invalidité	16
Perfectionnement.....	17
Autres demandes relatives à l’organisation du travail.....	17
Thème 4 – Autonomie professionnelle	19
Rôle des instances pédagogiques.....	19
Propriété intellectuelle et liberté académique	19
Reconnaissance des acquis et des compétences	20
Assurance qualité et agréments.....	20
Expertise professionnelle des enseignantes et des enseignants	21
Autres demandes relatives à l’autonomie professionnelle.....	22
Thème 5 – Rémunération	23
Modalité de versement du salaire.....	23
Charges supplémentaires	23
Scolarité.....	24
Rémunération pour les détenteurs de maîtrise et de doctorat de 3 ^e cycle.....	25
Primes et échelles.....	25
Rémunération en début de carrière.....	26
Thème 6 – Autres demandes.....	27
Lexique des acronymes utilisés dans ce texte.....	28

INTRODUCTION

Ce cahier des demandes sectorielles est le fruit d'un travail collectif et d'une vaste consultation dont la pierre d'assise est la tournée des 46 syndicats du regroupement cégep qui a eu lieu à l'hiver dernier. La tournée a permis d'identifier les problèmes vécus localement, de broser un portrait du réseau collégial et de mieux cerner les demandes à formuler en fonction des constats effectués. Cette analyse de la situation au collégial a été complétée par les résultats des travaux des comités de la FNEEQ.

La forme selon laquelle sont présentées les demandes dans ce cahier répond, d'une part, au souci de donner une cohérence d'ensemble aux différents énoncés et, d'autre part, à la volonté de faciliter la consultation en assemblée générale. Les thèmes et les sous-thèmes identifiés pour la négociation sont d'abord mis en contexte et exposés dans des textes introductifs, puis ils sont déclinés en demandes formelles présentées dans des encadrés. Les demandes, tout en étant rédigées de manière précise, le sont aussi de la manière la plus large possible dans le contexte, pour éviter de se cantonner dans des solutions trop définitives et sans possibilité d'ajustements. Au terme de la consultation des assemblées générales tôt cet automne, le regroupement cégep adoptera les demandes sectorielles qui devront être déposées à la fin octobre 2014, tel que le prévoit la *Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic*.

Nos revendications sont naturellement formulées en termes de conditions de travail, puisque les objets de la négociation sont ceux qui font partie de notre convention collective. Cependant, la portée de nos revendications ne s'y limite pas puisque, à travers elles, c'est plus largement pour la défense et pour le développement du réseau que nous luttons. Celles et ceux qui remettent en question sa pertinence oublient que, depuis leur création, les cégeps ont permis de démocratiser l'enseignement supérieur et de décroïsonner les formations préuniversitaires et techniques par le biais d'une formation générale commune à l'ensemble des étudiantes et des étudiants. Cela, sans compter l'apport social, culturel et économique des cégeps dans l'ensemble des régions du Québec. À travers nos revendications, c'est donc aussi une vision de la société québécoise plus humaniste et égalitaire que nous défendons.

THÈME I – PRÉCARITÉ

La précarité est l'un des thèmes importants de la prochaine ronde de négociation pour l'ensemble du Front commun. En effet, « seulement 48 % des salarié-es de l'État détiennent un poste régulier à temps plein »¹ dans le secteur public. La situation n'est pas différente pour les enseignantes et les enseignants de cégep, puisque la précarité touche environ 40 % d'entre eux à l'enseignement régulier et la quasi-totalité de celles et de ceux qui œuvrent dans le secteur de la formation continue. Autrement dit, plus de la moitié des enseignants de cégep sont précaires!

Le secteur où cette situation est la plus critique est sans contredit celui de la formation continue dont la structure organisationnelle est entièrement basée sur la précarité. Le Québec tirerait avantage d'un meilleur développement de ce secteur, puisque le nombre d'adultes en formation est bien moindre que celui d'autres provinces canadiennes et d'autres États.

Formation continue

Au cours de la période couverte par la présente convention collective, l'un des mandats du Comité national de rencontre (CNR)² était d'analyser la pratique actuelle des enseignantes et des enseignants de la formation continue. Les résultats de ces travaux sont éloquentes : les enseignants de la formation continue effectuent des tâches similaires à celles de l'enseignement régulier et près de la moitié d'entre eux œuvrent également à l'enseignement régulier. L'enseignement à la formation continue requiert, en plus des tâches actuellement reconnues par la convention collective — la préparation et la prestation des cours ainsi que la correction des évaluations —, un encadrement des étudiantes et des étudiants, une coordination de programme ainsi que des réunions d'équipes de travail, notamment avec des collègues qui enseignent dans la même discipline.

Il faut prendre en considération les résultats de cette étude et améliorer les conditions de travail des enseignants à la formation continue. Cela passe entre autres par un calcul de la charge de travail sur la base du calcul de la charge individuelle (CI) pour ceux qui enseignent en partie à l'enseignement régulier, qui enseignent dans un Diplôme d'études collégiales (DEC) à la formation continue ou qui sont à temps plein à la formation continue (1.1). Pour les autres, cela peut se traduire par l'accession à certains avantages et par une meilleure reconnaissance du travail effectué (1.2 et 1.5).

¹ François L'Écuyer, « Négociations du secteur public, les consultations sont lancées », *Perspectives CSN*, En ligne, <http://www.csn.qc.ca/web/perspectives/46/secteur-public#.U585iXc-2ZB> (page consultée le 16 juin 2014).

² Le Comité national de rencontre est composé de représentantes et de représentants du Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et de la FNEEQ.

Par ailleurs, afin de favoriser une meilleure cohésion des programmes de l'enseignement régulier et de ceux de la formation continue, les enseignants de la formation continue doivent être rattachés à des départements (1.3) qui les sélectionneront de la même façon qu'ils le font pour les enseignants de l'enseignement régulier (1.4).

1.1 Comptabiliser en CI, jusqu'à l'obtention d'une charge à temps complet, la tâche effectuée à la formation continue des personnes suivantes et ajouter les ressources en conséquence :

- celles qui enseignent à la fois à la formation continue et à l'enseignement régulier;
- celles qui enseignent dans un DEC à la formation continue;
- celles qui enseignent à temps complet à la formation continue.

1.2 Reconnaître dans la tâche et dans la rémunération des enseignantes et des enseignants chargés de cours l'encadrement des étudiantes et des étudiants.

1.3 Rattacher les enseignantes et les enseignants de la formation continue, selon leur discipline d'enseignement, à un département et à un comité de programme et les rémunérer en conséquence.

1.4 Appliquer à la formation continue les dispositions relatives à la sélection des enseignantes et des enseignants réguliers.

1.5 Donner aux enseignantes et aux enseignants chargés de cours de la formation continue le même accès aux congés, aux banques de congés de maladie et au perfectionnement qu'aux enseignantes et aux enseignants non permanents de l'enseignement régulier.

Permanence et création de postes

Réduire la précarité, c'est aussi agir sur la précarité à long terme. Trop souvent, des enseignantes et des enseignants comptent 10, 15, parfois même plus de 20 ans d'ancienneté sans possibilité d'atteindre la permanence. Il faut faciliter l'accès à la permanence à ces personnes, et, minimalement, permettre aux enseignants précaires de longue date d'obtenir plusieurs avantages réservés aux enseignants permanents. Il

arrive que des collèges n'ouvrent pas de postes dans des disciplines qui comptent des cours complémentaires, multidisciplinaires, pluridisciplinaires ou dans une autre discipline, et ce, même si ces cours se donnent année après année (1.6).

Il arrive aussi que certains enseignent dans un cégep depuis de nombreuses années, sans pourtant accéder à la permanence, que ce soit, par exemple, parce qu'ils enseignent à temps partiel, parce qu'ils ont une charge de remplacement, ou encore parce qu'ils sont à temps plein sans détenir un poste. Ces enseignants doivent avoir accès plus facilement à la permanence et doivent pouvoir jouir de mesures de sécurité d'emploi et de certains congés auxquels seuls les permanents ont droit pour l'instant (1.7).

Enfin, il reste quelques ajustements à apporter à notre convention collective en lien avec le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en matière d'accès à la permanence. Les enseignants ne devraient pas se voir refuser l'accès à la permanence pendant leur congé parental, du moins pas tant qu'ils reçoivent des prestations du RQAP (1.8).

1.6 Préciser que tous les cours enseignés servent à créer des postes dans les disciplines dans lesquelles ils sont enseignés.

1.7 Élargir les mesures de sécurité d'emploi aux enseignantes et aux enseignants non permanents qui travaillent dans un cégep depuis plusieurs années, entre autres en permettant l'acquisition de la permanence après cinq (5) années consécutives à temps complet.

1.8 S'assurer que le retrait préventif et la prise de tout congé parental ne puissent retarder l'obtention d'une permanence, et ce jusqu'à la fin des prestations du RQAP.

Conditions de travail

Comme la précarité est inévitable en début de carrière, il faut assurer aux enseignantes et aux enseignants non permanents des conditions de travail décentes, ce qui n'est que trop rarement le cas. Par exemple, les enseignants non permanents en situation d'invalidité n'ont pas les mêmes droits que leurs collègues permanents, ce qui crée des situations difficiles, dont la non-reconnaissance de la priorité d'emploi et le refus d'octroyer la permanence (1.11). On doit aussi faciliter la conciliation travail-travail notamment pour les enseignants non permanents qui cumulent plusieurs contrats et charges de cours en espérant obtenir l'équivalent d'une charge à temps complet, et qui doivent enseigner simultanément dans plusieurs cégeps (1.13). Il faut aussi donner aux enseignants précaires l'accès à certains congés lorsqu'ils sont assurés d'une charge d'enseignement (1.12).

Par ailleurs, il faut revoir en profondeur la question de la signature des contrats par les enseignants non permanents. Plusieurs problèmes subsistent, entre autres en matière de délais, d'exigences normalement requises, de droit de refus d'un contrat et d'octrois de priorité (1.9).

En ce qui a trait plus précisément à l'application des ordres de priorité d'emploi, et à titre d'exemple, une confusion demeure chez certains entre la liste d'ancienneté et les ordres de priorité, et même sur la place qu'occupent certains enseignants dans les ordres de priorité : ceux qui n'ont pas encore d'ancienneté, ceux de la formation continue, ceux qui sont à temps complet. Il faut clarifier et corriger, s'il y a lieu, ces clauses pour faciliter la gestion de l'organisation du travail (1.10). Enfin, les départements doivent avoir leur mot à dire sur les exigences normalement requises à l'embauche et sur les solutions à adopter en cas de difficultés de recrutement, solutions qui doivent bien sûr être convenues par entente avec le syndicat (1.14).

1.9 Améliorer les dispositions relatives à la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.

1.10 Réviser les ordres de priorité d'emploi afin de les clarifier et de les rendre plus cohérents.

1.11 Revoir les conditions applicables aux enseignantes et aux enseignants non permanents en situation d'invalidité, notamment en ce qui concerne l'acquisition de la permanence.

1.12 Faciliter l'accès aux congés et à l'assignation provisoire aux enseignantes et aux enseignants non permanents.

1.13 Faciliter la conciliation travail-travail aux enseignantes et aux enseignants précaires qui doivent cumuler plusieurs tâches.

1.14 S'assurer que les exigences normalement requises pour l'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant ainsi que les conditions d'un engagement ne respectant pas ces exigences soient convenues par entente avec le Syndicat.

THÈME 2 – TÂCHE ET RESSOURCES À L'ENSEIGNEMENT

Lors de la dernière ronde de négociation, après plus de 10 ans de lutte pour la reconnaissance de la lourdeur de notre tâche, dont la nature est bien décrite dans le document paritaire de 2008 *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, nous avons obtenu un ajout de 430 équivalents temps complet (ETC) pour le réseau collégial dont 403 ETC pour l'enseignement proprement dit. L'évaluation des impacts de cet ajout sur notre tâche est à compléter, puisque le dernier ajustement visant un peu plus de $\frac{1}{5}$ de ces ressources additionnelles est prévu pour l'année scolaire 2014-2015. Peu importe le résultat de cette évaluation, il faut tenir compte de certains besoins particuliers ayant été signalés lors de la tournée et d'autres émanant des travaux des comités de la convention collective.

Mode d'allocation des ressources

Depuis l'introduction en 2000-2001 du mode de financement qui utilise les droites de programme, le mode d'allocation des ressources à l'enseignement n'est plus en lien avec la charge de travail réellement effectuée par les enseignantes et les enseignants du réseau. Cela crée un écart entre les ressources reçues par les collèges et celles qui sont nécessaires pour garantir l'offre de formation. Afin de réduire l'impact de cet écart sur la répartition des ressources aussi bien localement que nationalement, il faut revenir à un financement mieux arrimé aux obligations des collèges et à la charge des enseignants (2.1). Cela devrait également garantir un meilleur financement des collèges aux prises avec des programmes à faible effectif. De plus, il faut actualiser le plancher d'emploi garanti à l'Annexe I-9, en faciliter la vérification et avoir accès à un arbitrage national à la demande d'une seule des parties en cas de différend (2.2).

2.1. Rattacher le mode d'allocation des ressources à l'enseignement aux paramètres de la CI.

2.2. Actualiser les garanties apparaissant à l'Annexe I-9 et les modifier pour en faciliter la vérification. Prévoir un arbitrage national sur ce sujet à la demande d'une des parties nationales.

Étudiantes et étudiants en situation de handicap

Le nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap (EESH) est en forte croissance dans le réseau. S'ils représentaient 3 % de l'effectif étudiant en 2011, ils sont près de 6 % aujourd'hui. La tournée des syndicats a aussi révélé que, dans certains cégeps, ils peuvent représenter plus de 10 % des étudiants. L'encadrement et l'évaluation des EESH ont un impact important sur la charge d'enseignement, comme l'indique une étude menée

conjointement par la FNEEQ et la partie patronale nationale au CNR. De plus, depuis plusieurs années, le Ministère reconnaît que les EESH ont un impact sur la charge de travail des enseignants du primaire et du secondaire, et certaines universités ajustent les contrats d'enseignement en fonction de cette nouvelle réalité. Dans cette perspective, il est clair qu'il faut aussi tenir compte de ces impacts dans la tâche d'enseignement au niveau collégial (2.3).

Afin de favoriser la réussite des personnes en situation de handicap, il faut que les enseignants reçoivent l'information pertinente relative aux limitations fonctionnelles des EESH qui sont dans leurs groupes, tout en respectant la confidentialité de cette information (2.4).

De plus, il faut que la détermination et la mise en œuvre d'accommodements raisonnables fassent l'objet d'un avis départemental, parce que ce sont les enseignants qui sont les experts disciplinaires et que ce sont les départements qui assurent la qualité de l'enseignement des cours dont ils sont responsables (2.4).

2.3. Modifier la CI pour prendre en compte les interventions pédagogiques particulières faites auprès des EESH et ajouter les ressources en conséquence.

2.4. S'assurer que les enseignantes et les enseignants soient informés des limitations fonctionnelles des EESH inscrits dans leurs groupes avant le début des cours, ou à défaut le plus tôt possible, et s'assurer que les départements conviennent du caractère raisonnable des mesures d'accommodement.

Ajout de ressources à l'enseignement

Le dernier ajout significatif de ressources pour la coordination des stages et des ateliers et pour le temps de déplacement nécessaire entre le milieu de stage et le collège remonte à la convention collective de 1989-1991. Or, depuis, le nombre de stages a beaucoup augmenté dans le réseau. Quant au temps de déplacement, seule la moitié est prise en considération dans le calcul de la CI. Ces valeurs méritent d'être mises à jour (2.5 et 2.6). Par ailleurs, l'ajout de responsabilités départementales associées à la formation continue et à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) justifie à lui seul le passage de 5,5 à 6,0 ETC comme seuil minimal prévu à la clause 8-5.04 relative aux ressources dédiées à la coordination départementale pour une unité d'enseignement (2.5). Finalement, les ressources que les collèges allouent à l'évaluation, au développement, et à l'implantation des programmes sont bien souvent insuffisantes. Cela se traduit par des libérations dont la hauteur est bien moindre que celle du travail effectué par les enseignants (2.7).

Plusieurs collèges et campus du réseau ont également connu une très forte croissance depuis le moment où les ressources de l'Annexe I-2 ont été déterminées. Ces valeurs doivent donc aussi être mises à jour pour ces unités d'enseignement (2.8).

D'autre part, le Ministère prévoit une assez forte diminution de la population étudiante de certains collèges, campus et centres d'études au cours des prochaines années. Afin de maintenir une offre diversifiée de programmes d'études sur tout le territoire du Québec, il faut envisager différentes solutions comme la bonification du financement des programmes d'études, même s'ils comptent moins de dix étudiants en première année (2.9).

Finalement, depuis que le Ministère a éliminé la date d'abandon, les enseignants font un travail qui n'est pas comptabilisé entre le début de chacune des sessions et les dates de contrôle des présences, soit le 20 septembre à l'automne et le 15 février à l'hiver (2.10).

2.5. Ajouter des ressources pour la coordination des stages et pour celle des ateliers.

2.6. Reconnaître l'ensemble du temps de déplacement dans le calcul de la Cld et ajouter des ressources en conséquence.

2.7. Ajouter des ressources pour la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes.

2.8. Augmenter les valeurs fixes de l'Annexe I-2 pour les unités d'enseignement qui ont connu une croissance.

2.9. Résoudre les problèmes liés aux petites cohortes et à la baisse de l'effectif étudiant dans les collèges et les centres d'études³.

2.10. Déterminer les ressources enseignantes pour une année donnée à partir de l'effectif étudiant au 10^e jour d'enseignement à chacune des sessions.

³ Cette demande vise toutes les unités administratives d'enseignement : collèges, centres d'études, campus, pavillons, etc.

Calcul de la tâche

Notre convention collective établit que la valeur de 80 unités de CI permet aux enseignantes et aux enseignants à temps partiel d'obtenir un équivalent de temps complet, mais n'accorde une rémunération supplémentaire qu'après un dépassement de 88 unités de CI. Il faut réduire cette variation annuelle qui, à 10 %, est excessive (2.11).

Par ailleurs, notre convention collective est muette sur la valeur en unités de CI que représente un congé ou une absence. Une clarification s'impose afin d'éviter des situations inéquitables entre collègues de différents départements, ou d'une session à l'autre dans un même département (2.12).

2.11. Réduire la valeur de la CI maximale.

2.12. Préciser de quelle façon est calculé le pourcentage de tâche d'un congé ou d'une absence, y compris pour les enseignantes et les enseignants qui sont libérés, et ajouter les ressources en conséquence.

Recherche

La recherche au collégial soulève de nombreuses questions sur lesquelles il faut se pencher, par exemple son lien avec l'entreprise privée dans certains cas. En outre, la tournée des syndicats a montré que les pratiques en matière de recherche varient d'un collègue ou d'un centre collégial de transfert de technologie (CCTT) à l'autre. La convention collective devrait prévoir des balises pour reconnaître concrètement les activités de recherche de celles et de ceux qui en font, notamment en ce qui a trait à l'aménagement des horaires, aux libérations, aux ordres de priorité d'emploi et à l'ancienneté.

2.13. Définir les modalités relatives aux activités de recherche et les conditions de travail appropriées pour les enseignantes et les enseignants qui en font.

Internationalisation

Les activités internationales des cégeps sont de plus en plus nombreuses et comme pour la recherche elles soulèvent de nombreuses questions. Plusieurs collèges comptent sur cette internationalisation pour attirer des étudiantes et des étudiants québécois et étrangers. Ce sont évidemment les enseignantes et les enseignants qui rendent cette internationalisation possible : ils accueillent et encadrent les étudiants étrangers; ils accompagnent les étudiants québécois à l'étranger, dans le cadre de cours ou de stages; ils donnent parfois même des cours

dans des institutions d'enseignement à l'étranger. Il faut réfléchir à la place à accorder à l'internationalisation dans les cégeps et, parallèlement, réfléchir aux moyens de pallier le manque de balises dans notre convention.

2.14. Définir les conditions de travail appropriées des enseignantes et des enseignants qui participent aux activités internationales des cégeps, tant au Québec qu'à l'étranger.

THÈME 3 – ORGANISATION DU TRAVAIL

Lors de la tournée des cégeps, plusieurs aspects de l'organisation du travail ont été identifiés comme des irritants majeurs, que ce soit à cause de nouveaux développements, comme le téléenseignement, ou parce que certains syndicats vivent des situations difficiles.

Par ailleurs, au cours des dernières années, plusieurs syndicats se sont butés à un manque de transparence administrative, notamment en lien avec le suivi des ressources à l'enseignement. La lutte pour la reconnaissance syndicale est plus que jamais d'actualité au Québec et elle doit aussi être menée avec force dans les cégeps, comme nous l'ont démontré certaines expériences malheureuses.

Reconnaissance syndicale et transparence administrative

Le travail des syndicats locaux est important pour la défense des membres et requiert, pour être mené à bien, suffisamment de ressources d'une part, et un accès aisé à diverses données d'autre part (3.1).

L'une des responsabilités des syndicats consiste à faire le suivi des ressources à l'enseignement. Or, force est de constater qu'il est difficile de déterminer précisément la manière dont les collèges les utilisent faute de données suffisantes. Il faut donc faire en sorte que l'information transmise par le collège au syndicat soit claire et transparente (3.2 et 3.3) pour en permettre une analyse complète, notamment en ce qui a trait à la répartition des ressources. Un autre problème lié aux ressources et auquel il faut remédier est celui de la double imputation, c'est-à-dire le fait pour des collèges de comptabiliser une même charge d'enseignement deux fois dans le bilan des ressources à l'enseignement : cela se produit, par exemple, lors d'un congé de maladie, où la personne remplacée et son remplaçant sont tous deux comptabilisés dans la masse salariale des enseignants (3.4).

La question de la reconnaissance syndicale suppose aussi que l'on affirme clairement la prérogative syndicale de nommer les enseignantes et les enseignants qui siègent notamment sur des commissions, des conseils et d'autres comités ou structures (3.3).

3.1 Augmenter le nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué pour le fonctionnement interne du Syndicat à 1 % des ETC totaux du Collège, avec un plancher de 1 ETC, en prévoyant des modalités particulières pour les très petites unités d'enseignement. Si l'allocation syndicale n'est pas entièrement utilisée lors d'une année donnée, la partie non utilisée de cette allocation est ajoutée à l'allocation syndicale de l'année suivante.

3.2 **Préciser l'information fournie par les collèges afin qu'elle soit plus détaillée et dans un format électronique éditable.**

3.3 **Préciser que le ou les syndicats nomment toute enseignante ou tout enseignant qui siège sur un comité, un conseil, une commission, etc. du Collège ainsi que sur tout comité, sous-comité ou groupe de travail, etc. qu'ils forment et que le ou les syndicats reçoivent tous les documents relatifs à ces instances.**

3.4 **Éliminer la double imputation.**

Téléenseignement et formation à distance

Le téléenseignement et la formation à distance soulèvent des enjeux qui doivent faire l'objet de la négociation, d'autant plus que le rapport Demers⁴ présente la formation à distance comme l'un des moyens de contrer les effets de la baisse démographique et pour assurer une offre de formation collégiale de qualité dans toutes les régions du Québec.

D'une part, le développement de la formation à distance doit être encadré pour éviter, par exemple, que son déploiement ne mène à des mises en disponibilité ou que ce type d'enseignement ne s'implante dans des programmes bénéficiant du financement alloué aux petites cohortes (3.5). D'autre part, là où la formation à distance est implantée, il faut reconnaître que ce type d'enseignement requiert un surcroît de travail lié à la préparation du cours, à la prestation des laboratoires, à la coordination départementale et à l'encadrement des étudiants — car l'enseignant doit se déplacer pour les rencontrer quelques fois par session (3.6).

3.5 **Encadrer le développement de la formation à distance et du téléenseignement.**

3.6 **Prendre en compte dans la tâche des enseignantes et des enseignants le téléenseignement et la formation à distance et ajouter les ressources nécessaires.**

Conciliation famille-travail-études

La convention collective propose peu de moyens pour favoriser la conciliation famille-travail-études. La demande suivante vise notamment à créer les conditions nécessaires pour que cette conciliation se fasse et que les collègues

⁴ Janvier 2014. Rapport d'étape du chantier sur l'offre de formation au collégial. En ligne.
http://www.fneeq.qc.ca/fr/accueil/Sommet-enseignement-superieur/2014-01_rRapportEtapeGuyDemers_chantier_odfc.pdf

apportent des aménagements à l’horaire des parents et des proches aidants, des enseignantes et des enseignants qui poursuivent leurs études ou suivent des activités de perfectionnement, ou encore de celles et de ceux qui ont des contrats dans plus d’un collège.

3.7 Renforcer les mesures de conciliation famille-travail-études prévues à la convention collective par des balises plus claires, notamment en ce qui concerne l’aménagement de l’horaire des enseignantes et des enseignants.

Droits parentaux

Le printemps dernier, le regroupement cégep s’est rallié à la proposition de faire des salaires un enjeu principal de la prochaine négociation à la table centrale. Comme les droits parentaux sont des objets négociés à la table centrale, les demandes sectorielles qui y sont relatives ne peuvent être liées qu’à l’harmonisation de notre convention collective et des lois et des cadres existants en fonction de notre organisation du travail spécifique, notamment en ce qui a trait au report de vacances et aux congés d’adoption.

3.8 S’assurer d’une meilleure harmonisation des droits parentaux prévus à la clause-maître et de la convention collective pour prendre en considération l’organisation du travail particulière propre aux enseignantes et aux enseignants de cégep.

Invalidité

L’organisation du travail spécifique à l’enseignement collégial fait également émerger certains problèmes en lien avec l’invalidité : le report des vacances, le retour au travail et le retour progressif. Dans ces deux derniers cas, les problèmes qui se posent sont surtout liés au caractère arbitraire des décisions, ce que permettrait de régler l’établissement de modalités de retour pour les enseignantes et les enseignants invalides (3.9, 3.10). Par ailleurs, il faut réfléchir de façon approfondie aux relations entre travail et santé, par le biais d’un mandat confié à un comité paritaire dont les constats pourraient mener à des améliorations de nos conditions de travail (3.11).

3.9 Permettre le report des vacances d’une enseignante ou d’un enseignant en situation d’invalidité à la fin de la période d’invalidité.

3.10 Améliorer les dispositions relatives aux conditions de retour au travail et au retour progressif.

3.11 Mettre en place un comité réunissant les parties nationales dont le mandat serait d'analyser en profondeur la problématique de la santé au travail.

Perfectionnement

Les montants octroyés aux collèges et au fonds provincial pour le perfectionnement n'ont pas été ajustés depuis la convention de 2005, c'est-à-dire depuis bientôt 10 ans. Ils doivent donc être revus à la hausse, car le coût des formations a augmenté alors que les besoins de formation n'ont pas diminué.

3.12 Faciliter l'accès au perfectionnement en améliorant son financement.

Autres demandes relatives à l'organisation du travail

D'autres correctifs doivent être apportés à la convention collective, notamment en ce qui a trait à l'assignation provisoire. Une enseignante ou un enseignant que l'on assigne provisoirement à un autre poste, celui de cadre par exemple, peut l'être pour une durée indéterminée (3.13). À contrario, les enseignants qui se prévalent d'un congé sans solde ne peuvent le faire que pendant deux années (3.14). Il faut corriger ces situations en établissant une limite pour la première et en assouplissant celle qui s'applique à la deuxième.

Par ailleurs, l'Annexe III-1 régit certaines particularités de la convention des enseignantes et des enseignants du Centre québécois de formation aéronautique (CQFA). Quelques-unes semblent inéquitables, notamment celles liées aux clauses 8-3.03 et 8-3.06 qui restreignent les conditions dans lesquelles s'exerce la disponibilité au CQFA (3.15).

L'Annexe I-8, qui prévoit une heure de plus d'encadrement par semaine pour favoriser la réussite et pour diminuer les coûts qu'entraînent la reprise des cours échoués, est désuète puisque les enseignantes et les enseignants font déjà cette tâche. (3.19).

Il arrive parfois que des enseignants permanents effectuent des tâches d'enseignement à la formation continue, en plus de leur tâche à temps complet à l'enseignement régulier. Cette façon de faire ne favorise pas un partage équitable du travail et contribue au phénomène de précarité (3.17).

En raison de contraintes budgétaires et organisationnelles, de plus en plus d'administrations exercent des pressions sur les enseignants pour restreindre la suppléance et favoriser le recours au remplacement de gré à gré, ce qui crée des situations problématiques (3.18).

Enfin, notre convention collective est muette en ce qui concerne la retraite graduelle, en termes d'organisation du travail. Cette absence de balises est nuisible la plupart du temps (3.16).

3.13 Limiter la durée totale maximale d'une assignation provisoire.

3.14 Prévoir qu'une enseignante ou qu'un enseignant ait accès minimalement à deux (2) années de congé sans salaire par période de cinq (5) ans.

3.15 Appliquer les clauses 8-3.03 et 8-3.06 de la convention collective relativement à la disponibilité aux enseignantes et aux enseignants du Centre québécois de formation aéronautique.

3.16 Définir les modalités de la retraite graduelle.

3.17 Prévoir des mécanismes plus serrés pour contrer le double emploi, afin d'assurer un meilleur partage du travail.

3.18 Favoriser l'accès à la suppléance par le biais des coûts de convention et limiter le recours au gré à gré.

3.19 Abolir l'Annexe I-8

THÈME 4 – AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

Au cours des dernières années, l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants a été remise en question de différentes façons par les directions de collège. Certaines tentent de limiter la portée des instances pédagogiques, des règles relatives à la propriété intellectuelle, ou de la liberté académique. D'autres ne reconnaissent pas toujours l'expertise des enseignants. Enfin, les processus d'assurance qualité que les collèges mettent en branle malgré notre opposition imposent de lourdes contraintes administratives qui détournent de la mission d'enseignement contre toute logique visant un impact positif sur la qualité de l'enseignement.

Rôle des instances pédagogiques

Lors de la tournée des syndicats, plusieurs ont signalé la tentative de leur collège de restreindre le rôle des instances auxquelles participent les enseignantes et les enseignants (départements, comités de programme, etc.) dans le processus décisionnel des collèges. Par exemple, certains collèges se contentent d'informer plutôt que de consulter les départements ou encore ils consultent sans tenir compte ensuite de l'avis qui leur est donné.

4.1 Préciser le rôle des instances pédagogiques (départements, comités de programme, commission des études, commission pédagogique) prévues à la convention collective dans le processus décisionnel des collèges et renforcer la représentation des enseignantes et des enseignants dans ces instances.

Propriété intellectuelle et liberté académique

Les nouvelles réalités que sont le déploiement de la formation à distance et l'augmentation des activités des collèges en reconnaissance des acquis et des compétences requièrent l'introduction dans la convention collective de précisions relatives à la propriété intellectuelle des enseignantes et des enseignants qui s'y applique aussi (4.2).

Il en va de même pour la question de la liberté académique et de la liberté d'opinion que quelques directions de collèges ont tenté de limiter, notamment en lien avec l'utilisation de plateformes numériques (4.3).

4.2 Garantir la propriété intellectuelle des enseignantes et des enseignants en ce qui a trait à la prestation de l'enseignement, aux examens et à tous les documents pédagogiques produits, notamment en lien avec la reconnaissance des acquis et des compétences et le téléenseignement.

4.3 Reconnaître la liberté académique et la liberté d'opinion des enseignantes et des enseignants de cégep.

Reconnaissance des acquis et des compétences

En ce qui a trait à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), il est urgent de préciser que seuls les enseignantes et les enseignants peuvent être considérés comme des spécialistes de contenu puisqu'ils sont les seuls à avoir l'expertise disciplinaire permettant de réaliser des activités d'enseignement proprement dites, dont l'évaluation de l'atteinte d'une compétence (4.4). Cela passe par l'inclusion des tâches liées à la RAC dans les fonctions départementales et dans la tâche d'enseignement et par l'ajout des ressources nécessaires (4.5). Ces mesures visent l'uniformisation de pratiques qui sont très variables d'un cégep à l'autre et d'un programme à l'autre dans un même collège. Il faut également garantir la qualité des diplômes obtenus par les étudiantes et les étudiants, peu importe leur cheminement.

4.4 Spécifier que seuls les enseignantes et les enseignants peuvent agir à titre de « spécialistes de contenu » selon leur expertise disciplinaire.

4.5 Inclure les tâches liées à la reconnaissance des acquis et des compétences, notamment la détermination du contenu disciplinaire et la sélection des spécialistes de contenu, dans les fonctions départementales et dans la tâche d'enseignement, et ajouter les ressources nécessaires.

Assurance qualité et agréments

La qualité est au cœur même de notre travail à titre d'enseignantes et d'enseignants. Par le biais de la convention collective, nous nous sommes dotés de mécanismes assurant cette qualité, notamment au sein des départements et des comités de programme, et c'est précisément par ces mécanismes, et non par la voie bureaucratique, que doit être assurée la qualité de l'enseignement collégial (4.6).

De la même façon, nationalement, l'évaluation de la qualité des programmes d'études devrait être assumée par des coordinations nationales de programme et être en lien avec le processus ministériel de révision et de mise à jour des programmes (4.7).

4.6 Préciser que les mécanismes assurant la qualité de l'enseignement relèvent des départements et que ceux assurant la qualité des programmes relèvent des comités de programme.

4.7 Mettre sur pied des coordinations nationales de programme et de discipline, en lieu et place des organismes de certifications externes et de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) et ajouter les ressources en conséquence.

Expertise professionnelle des enseignantes et des enseignants

Dans un même esprit que les demandes en lien avec la RAC, la convention collective doit préciser plus formellement l'expertise professionnelle des enseignantes et des enseignants (4.8). Toute activité d'enseignement qui mène à la diplomation doit être effectuée par des enseignants et selon les conditions prévues à la convention collective.

Le recours à la sous-traitance est une préoccupation majeure du secteur public. À cet égard, il faut renforcer la clause 10-1.10 de notre convention collective pour contrer cette pratique (4.9).

4.8 Préciser que seuls les enseignantes et les enseignants peuvent réaliser l'ensemble des activités d'enseignement qui contribuent à la diplomation.

4.9 Préciser que le Collège doit convenir d'une entente en Comité des relations du travail (CRT) avec le Syndicat s'il souhaite confier à un tiers des fonctions ou des activités pédagogiques, administratives ou d'enseignement qui relèvent de l'unité d'accréditation.

Autres demandes relatives à l'autonomie professionnelle

Le vocabulaire employé dans notre convention collective doit non seulement être le plus précis possible, mais il doit aussi refléter le caractère public des institutions au sein desquelles nous enseignons.

4.10 Remplacer le terme « clientèle » par l'expression « effectif étudiant » et clarifier la dénomination des centres d'études collégiales, des sous-centres, des points de service, etc.

THÈME 5 – RÉMUNÉRATION

La rémunération est un facteur important d'attraction et de rétention du personnel et les enseignantes et les enseignants de cégep ne font pas exception à la règle. Or, en la matière, plusieurs situations particulières aux enseignants de cégep posent problème.

Modalité de versement du salaire

La problématique liée à la 27^e paie perdue : nous sommes payés pour 260 jours ouvrables alors qu'une année en comporte 260, 261 ou 262. Cette façon de faire occasionne des problèmes de paie environ tous les 11 ans, alors qu'on répartit notre paie en 27 versements. Nous devrions réclamer une rémunération identique pour chaque jour ouvrable, peu importe le nombre de jours ouvrables dans l'année.

5.1. Éliminer tous les problèmes liés aux modalités de versement du salaire et notamment ceux en liens avec la 27^e paie.

Charges supplémentaires

Les collèges font parfois appel à des enseignantes et à des enseignants durant les jours de congé férié ou pendant les vacances annuelles. Au fil des ans, l'interprétation de la clause 6-1.07 a changé et fait problème. Il faut revenir à la version négociée pour que la rémunération corresponde à celle d'un jour ouvrable, sans égard au nombre d'heures travaillées (5.2).

Par ailleurs, les charges supplémentaires à assumer en cours de session alourdissent considérablement la tâche et n'offrent pas une contrepartie salariale réellement intéressante. La demande suivante a pour objectif un meilleur équilibre et un meilleur partage du travail : lorsqu'une charge supplémentaire doit être assumée en cours de session par un enseignant à temps complet à cause de difficultés de recrutement, il faut permettre, à la demande de celui-ci, de convertir cette charge supplémentaire en CI de libération pouvant être reportée à une session ultérieure (5.3).

5.2. Préciser à la clause 6-1.07 que la rémunération quotidienne pour les jours fériés et les vacances est de un deux cent soixantième (1/260) du traitement annuel, sans égard au nombre d'heures travaillées.

5.3. Payer toute tâche effectuée par des enseignantes et des enseignants à temps complet en plus des tâches normales d'enseignement au taux de chargé de cours ou sous forme de crédit de CI reporté à la session suivante ou à l'année suivante.

Scolarité

Le manuel d'évaluation de la scolarité, utilisé par le Ministère et les collèges afin d'évaluer la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant ainsi que les diplômes reconnus aux fins de la rémunération, a évolué et, petit à petit, les règles se sont multipliées — il y en a actuellement plusieurs milliers. Une refonte du manuel d'évaluation de la scolarité permettrait une mise à jour de l'ensemble des règles. De plus, il faut profiter de cette occasion pour demander une mise à niveau du système informatique vétuste utilisé par le Ministère dans les dossiers de scolarité (5.4).

Par ailleurs, afin de régler certains problèmes récurrents, il faut que la convention collective mentionne explicitement que les documents pertinents à la scolarité concernent l'ensemble de la scolarité des enseignants et non pas seulement celle en lien avec la discipline enseignée. En outre, il faut que les collèges informent les enseignants de la réception de chaque document, de leur pertinence et, s'il y a lieu, de la nécessité de fournir des documents supplémentaires (5.5).

5.4. Mettre à jour le manuel d'évaluation de la scolarité et les outils informatiques qui y sont associés.

5.5. Modifier les modalités de transmission des documents relatifs à la scolarité entre les enseignantes et les enseignants et le collège ou le CNR.

Rémunération pour les détenteurs de maîtrise et de doctorat de 3^e cycle

Les détenteurs de maîtrise et de doctorat de 3^e cycle ont accès à des échelons supplémentaires de rémunération à la fin de la progression dans l'échelle salariale. Ils doivent toutefois remplir certaines exigences : la maîtrise doit avoir été faite dans la discipline enseignée ou une discipline apparentée et être « utile à l'enseignement ». Les détenteurs de doctorat doivent, pour leur part, cumuler 19 années de scolarité. Il faut reconsidérer la pertinence de ces conditions et le fait que la bonification salariale ne survienne qu'en fin de carrière. Par ailleurs, les écarts salariaux entre les échelons 17, 18, 19, et 20 sont de 1,63 %, ce qui est beaucoup plus faible que les écarts entre les autres échelons qui sont de 4,25 %.

5.6. Améliorer la rémunération des enseignantes et des enseignants qui ont complété une maîtrise de 2^e cycle ou un doctorat de 3^e cycle.

Primes et échelles

Les enseignantes et les enseignants du Centre québécois de formation en aéronautique (CQFA) ont une échelle de rémunération particulière que l'on retrouve à l'annexe III-1. Cette échelle comporte des règles qui doivent être actualisées, notamment en ce qui concerne la progression dans l'échelle et l'accès à la classe IV (5.7). De plus, l'annexe III-1 prévoit une rémunération pour les charges supplémentaires à un taux inférieur à celui de la formation continue (5.8).

Par ailleurs, depuis peu, l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (ÉPAQ) exige que certains enseignants détiennent un brevet maritime. Or, leurs collègues de l'Institut maritime du Québec qui ont ce brevet obtiennent une prime salariale qui devrait aussi, par équité, être accordée aux enseignantes et aux enseignants de l'ÉPAQ (5.9).

5.7. Effectuer une mise à jour des conditions de progression dans l'échelle salariale pour toutes les enseignantes et tous les enseignants du Centre québécois de formation aéronautique.

5.8. Payer les heures de suppléance et les charges supplémentaires effectuées par les enseignantes et les enseignants du Centre québécois de formation aéronautique de la même façon que pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep.

5.9. Faire en sorte que les enseignantes et les enseignants de l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (EPAQ) qui détiennent un brevet maritime obtiennent la même prime que celle accordée aux enseignantes et aux enseignants de l'Institut maritime.

Rémunération en début de carrière

Les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre sont de plus en plus présentes dans les collèges, alors que les salaires en début de carrière sont nettement en deçà de ceux qu'ils pourraient avoir s'ils travaillaient dans leur domaine de spécialisation, et parfois même en deçà de ce que gagnent les étudiantes et les étudiants finissants embauchés au terme de leurs études collégiales.

5.10. Étendre la progression accélérée aux huit (8) premiers échelons et faire les ajustements pour le CQFA.

THÈME 6 – AUTRES DEMANDES

Cette section regroupe trois demandes disparates qu'il est difficile de lier aux cinq grands thèmes précédents, mais qui n'en sont pas moins importantes.

La convention collective impose d'inclure des services de chiropratique aux contrats d'assurance collective, ce qui n'est le cas d'aucun autre service professionnel. Cela restreint les champs du négociable avec l'assureur (6.1).

Enfin, les deux dernières demandes visent l'harmonisation des droits des enseignantes et des enseignants (6.2 et 6.3).

6.1. Retirer la mention dans la convention collective de la chiropratique comme service obligatoire en assurance-maladie.

6.2. Préciser que les enseignantes et les enseignants qui enseignent dans un programme menant au diplôme d'études professionnelles (DEP) à l'École des Pêches et de l'Aquaculture du Québec (ÉPAQ) sont inclus dans le champ d'application de la convention collective.

6.3. Appliquer mutatis mutandis au CQFA toutes les modifications convenues.

LEXIQUE DES ACRONYMES UTILISÉS DANS CE TEXTE

ORGANISATIONS SYNDICALES

CSN : Confédération des syndicats nationaux

FNEEQ : Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

AUTRES ACRONYMES

CCTT : Centre collégial de transfert de technologie

CEEC : Commission d'évaluation de l'enseignement collégial du Québec

CI : Charge individuelle

Cid : Charge individuelle liée au temps de déplacement

CNR : Comité national de rencontre (CPNC et FNEEQ)

CPNC : Comité patronal de négociation des collègues

CQFA : Centre québécois de formation aéronautique

CRT : Comité des relations du travail

DEC : Diplôme d'études collégiales

DEP : Diplôme d'études professionnelles

EESH : Étudiantes et étudiants en situation de handicap

EPAQ : École des pêches et de l'aquaculture du Québec

ETC : Équivalent temps complet

RAC : Reconnaissance des acquis et des compétences

RQAP : Régime québécois d'assurance parentale