



DEMANDE SECTORIELLE POUR LA NÉGOCIATION 2015

DEUXIÈME PHASE DE CONSULTATION

La demande sectorielle

FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEP
FEC-CSQ

Sommaire

| | |
|---|----|
| Un contexte en évolution depuis la dernière convention collective | 4 |
| Dernière négociation et première phase de consultation | 6 |
| 1. La tâche et l'amélioration des conditions d'exercice | 8 |
| 1.1 La complexification, l'alourdissement et l'éclatement de la tâche..... | 8 |
| 1.2 La coordination et la vie de programme..... | 9 |
| 1.3 Les étudiantes et les étudiants ayant des besoins particuliers..... | 10 |
| 1.4 La formation continue (FC)..... | 10 |
| 1.5 La précarité..... | 11 |
| 1.6 La conciliation famille-travail (CFT) et les droits parentaux..... | 11 |
| 1.7 Les nouveaux enseignants et enseignantes et l'insertion professionnelle..... | 11 |
| 1.8 La formation sur mesure (FSM)..... | 12 |
| 2. La valorisation de la profession et l'appartenance à l'enseignement supérieur | 13 |
| 2.1 L'autonomie professionnelle..... | 13 |
| 2.2 Les interéchelons 18-19-20 et le diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS)..... | 13 |
| 2.3 Les centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) et la recherche..... | 14 |
| 2.4 Les ressources et le perfectionnement nécessaires à l'exercice de notre profession..... | 14 |
| 2.5 La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)..... | 15 |
| 2.6 La notion de double emploi..... | 15 |
| 2.7 L'amélioration de la progression accélérée..... | 15 |
| 2.8 Le remboursement des cotisations professionnelles..... | 16 |

| | |
|--|----|
| 3. La consolidation du réseau collégial | 17 |
| 3.1 Le financement | 17 |
| <i>Le facteur HP et l'Éducation physique</i> | 17 |
| <i>Les petites cohortes</i> | 17 |
| <i>Les programmes sous-financés</i> | 17 |
| <i>L'imputation aux coûts de convention</i> | 18 |
| 3.2 La formation à distance (FAD) et les nouveaux modes d'organisation du travail | 18 |
| 3.3 Le perfectionnement | 19 |
| 4. Les demandes périphériques | 20 |
| Propositions à soumettre aux assemblées générales | 21 |

Un contexte en évolution depuis la dernière convention collective

La période couverte par l'application de l'actuelle convention collective a été pour le moins active dans le monde de l'enseignement collégial.

D'abord, le déclin de la population étudiante a continué d'exercer une pression sur de nombreux cégeps et programmes, et ce, particulièrement en région. La FEC a été extrêmement active dans ce dossier, qui a culminé dans un premier temps avec le Colloque sur le développement des cégeps en région *Le Québec, fort d'un réseau collégial dans toutes les régions* tenu à Jonquière en avril 2013, et par la suite, avec le rapport du chantier de travail sur l'offre de formation collégiale (rapport Demers).

Nous avons eu droit à toute une saison de bouleversements tant scolaires que sociaux au printemps 2012, alors qu'une grève sans précédent mobilisait les étudiantes et les étudiants des cégeps et des universités. Le Sommet sur l'enseignement supérieur organisé par le ministre Duchesne pour tourner la page sur ces événements a débouché sur quelques chantiers, dont certains, comme celui sur l'offre de formation collégiale au Québec, interpellent directement les enseignantes et les enseignants du collégial.

La prise de position de l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec en faveur d'un baccalauréat obligatoire pour la pratique de la profession et la subséquente valse-hésitation des ministres concernés, ont bien entendu bouleversé une partie des enseignantes et des enseignants, mais plus profondément, ont laissé planer une impression de menace sur la reconnaissance de la valeur de la formation collégiale et sur l'avenir de certains programmes techniques.

Une autre nouvelle a mis l'enseignement collégial à l'avant-plan : l'annonce de l'implantation d'un nouveau cours obligatoire d'histoire du Québec contemporain dans tous les programmes. Cette annonce, qui répond notamment à une proposition de congrès de la CSQ, soulève cependant des questions relatives, d'une part à la nature disciplinaire de l'organisation de notre travail et, d'autre part à la pertinence de supprimer un cours de la formation générale complémentaire.

Plus récemment, c'est le dossier des relativités salariales qui a retenu l'attention des enseignantes et des enseignants. En effet, cet exercice qui se voulait initialement technique et analytique, est devenu un véritable enjeu de reconnaissance de l'appartenance du collégial à l'enseignement supérieur, lorsque le Conseil du trésor a déposé une analyse de notre profession la plaçant à un rangement inférieur à celui des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires. Cette menace a heureusement été retirée, mais la sensibilité des enseignantes et des enseignants autour de cet enjeu demeure entière et a remis à l'avant-plan la nécessité de défendre nos espaces d'autonomie professionnelle et de se questionner sur ce qui y porte atteinte, qu'on pense à la multiplication des tâches collectives imposées, à l'effritement des marges de manœuvre pédagogique et à l'éclatement du sens à donner à la discipline dans un contexte d'enseignement par compétences et de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Depuis 2010, plusieurs autres phénomènes ont pris de l'ampleur, affectant plus ou moins directement les conditions d'exercice de notre travail. Pensons notamment à l'arrivée toujours grandissante des étudiantes et des étudiants ayant des besoins particuliers dans nos classes et à la diversification de la population étudiante issue d'horizons de plus en plus diversifiés. Pensons également au recours de plus en plus fréquent à de nouveaux modes d'enseignement et à de nouvelles technologies, notamment pour l'enseignement à distance. De plus, les pressions sont nombreuses sur l'organisation de notre travail, notamment par l'éclatement des modalités d'obtention des diplômes, et par la RAC. Il faudra d'ailleurs porter une attention particulière à la réalité de l'enseignement à la formation continue, qui vient de faire l'objet d'un rapport d'un comité de travail paritaire qui a mis en lumière de nombreuses zones d'ombre dans les conditions de travail de ce secteur. De même, les conditions d'exercice des enseignantes et des enseignants de la formation sur mesure, particulièrement à Victoriaville et Sainte-Foy, doivent être définies, d'autant que ce secteur est appelé à se développer, notamment avec la mise sur pied des unités d'éducation continue (UEC), une reconnaissance standardisée des activités de formation continue qui s'inspirent de ceux de l'IACET (International Association for Continuing Education and Training) aux États-Unis. Les enseignantes et les enseignants font face à tous ces enjeux, et ce, dans un contexte de renouvellement massif du personnel enseignant qui se poursuit, avec les besoins particuliers de soutien, d'intégration et de perfectionnement qui y sont associés. Depuis 2010, nous avons également expérimenté une nouvelle forme de négociation en nous donnant des mandats interrondes. Il faudra évaluer l'atteinte de nos objectifs avec cette nouvelle façon de faire et voir si la reconduction de cette méthode dans un contexte où le cadre stratégique nous oriente encore vers une négociation courte.

Dernière négociation et première phase de consultation

Un rendez-vous attendu

« Cette négociation s'inscrit pour les enseignantes et les enseignants de la FEC-CSQ, notamment dans les suites de deux enquêtes proposées en 2000 et en 2005 par la partie patronale comme solution aux demandes sur la tâche enseignante. Le rapport du comité paritaire "Enseigner au collégial... Portrait de la profession" a clairement démontré que **le système de mesure de la tâche et de financement de celle-ci ne correspond en rien au contexte dans lequel s'exerce la profession enseignante, tout particulièrement pour les activités d'enseignement proprement dit.** L'heure des études est passée, il est maintenant temps de fournir les solutions et d'assurer aux enseignantes et aux enseignants les moyens de la réussite de l'exercice de leur profession. »

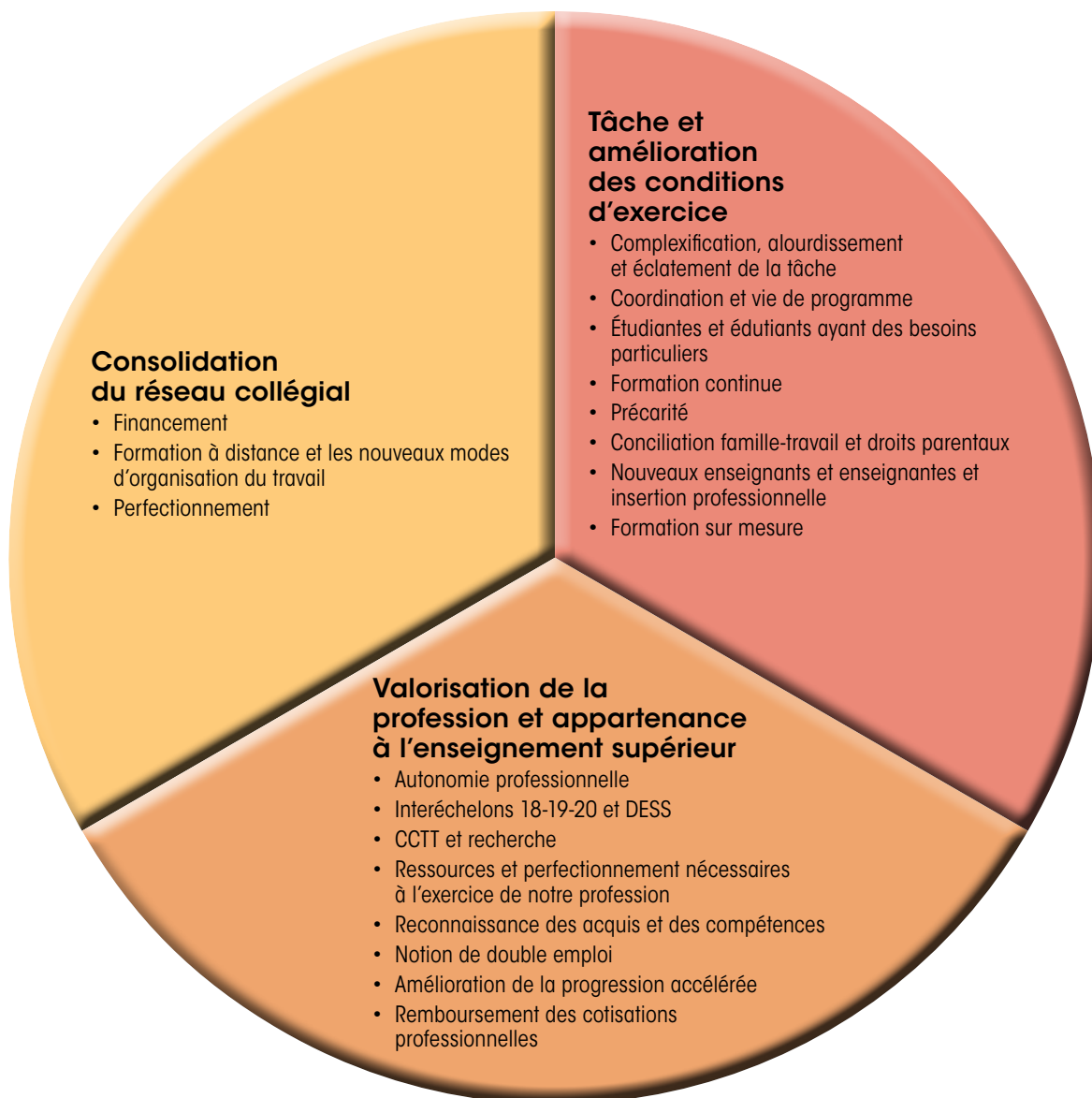
Cet extrait de notre dépôt de la dernière ronde de négociations semble garder toute sa pertinence encore aujourd'hui, même si la dernière négociation a été à plusieurs égards « historique ». Négociation très courte, sans moyens de pression lourds, une résistance efficace à de nombreuses demandes de récupération patronales et des gains majeurs au sectoriel, conduisant à l'injection progressive de plus de 400 nouveaux ETC récurrents, ce qui a permis de régler les problèmes de surcroît de tâche les plus criants. Si ces situations « extrêmes » ont bel et bien été réglées par des modifications au calcul de la CI et par l'ajout de ressources via l'annexe S-026, il n'en demeure pas moins que pour le corps professoral, la tâche enseignante et les tâches périphériques continuent d'être vécues péniblement. Il reste beaucoup à accomplir avant de considérer que la complexité et la lourdeur excessives de la tâche soient un dossier clos.

C'est un constat qui est confirmé par la première phase de consultation sur les demandes sectorielles. Les membres de la FEC priorisent encore pour cette nouvelle ronde de négociations le thème de la lourdeur de la tâche et d'autres aspects de leurs conditions de travail qui y sont reliés. Il ressort également de cette consultation plusieurs demandes qui semblent particulièrement importantes pour les enseignantes et les enseignants du collégial dans le contexte actuel : l'appartenance pleine et entière de notre ordre de formation à l'enseignement supérieur, et la défense des principes fondamentaux de collégialité et d'autonomie professionnelle qui sont au fondement de l'enseignement collégial. Un troisième thème majeur émerge de cette première phase de consultation : la consolidation de tout le réseau et le soutien aux cégeps éloignés des centres.

Lors de la première phase de consultation, nous avons choisi une approche qui s'appuie sur la formulation de principes et sur l'atteinte de grands objectifs plutôt que sur une liste détaillée et exhaustive de demandes. Ce qui nous amène à l'élaboration d'un cahier de demandes qui se limite à des thèmes ayant un impact direct et important pour les membres. Une certaine marge de manœuvre est alors confiée à l'équipe de négociation qui a ainsi comme mandat d'obtenir des résultats significatifs pour chacun des thèmes sans être liée par des demandes très pointues.

Tâche et amélioration des conditions d'exercice, valorisation de la profession et appartenance à l'enseignement supérieur, consolidation du réseau collégial. C'est autour de ces trois thèmes que s'articule cette proposition de demandes sectorielles. À vous de l'analyser, d'en débattre et de la bonifier.

Organisation thématique de la demande sectorielle



Demandes périphériques

- Demandes à incidences financières
- Demandes à incidences sur la gestion et le droit de gérance
- Demandes de réécriture et de clarification
- Demandes autres

1 La tâche et l'amélioration des conditions d'exercice

1.1 La complexification, l'alourdissement et l'éclatement de la tâche

La tâche des enseignantes et des enseignants relève davantage de l'obligation de résultats que de l'obligation de moyens. Tout ajout à la tâche ne donne droit à aucune réduction de cette obligation de résultats. Les ajouts successifs de petites tâches et responsabilités au fil des années ont fini par peser lourd pour les enseignantes et les enseignants qui n'ont pas moins de cours à dispenser pour autant. Lors de la première phase de consultation, la tâche, comme pour les dernières négociations, est encore ressortie comme la priorité devant être mise de l'avant pour la prochaine ronde de négociations. Comme mentionné dans l'introduction de ce document, la dernière négociation aura permis de régler les cas les plus criants. La bonification du facteur de la CI pour la 4^e préparation a permis à plusieurs enseignantes et enseignants de bénéficier d'une diminution de tâche de façon significative. La formule n'est pas parfaite, mais elle permet de faire en sorte que les enseignantes et enseignants ne dépassent pas quatre cours par session. Malgré tout, un nombre important d'enseignantes et d'enseignants n'ont bénéficié d'aucune réduction substantielle de leur tâche, au contraire, il y a eu augmentation si l'on considère la problématique des étudiantes et des étudiants ayant des besoins particuliers qui sera traitée plus loin. Au moment d'écrire ces lignes, nous n'avons pu encore être témoins des effets de la répartition des ressources affectées au PES et qui prévoit un ajout important de ressources à compter de l'année 2014-2015.

Le défi pour cette négociation sera d'identifier des solutions qui auront un impact réel sur la tâche d'une grande majorité d'enseignantes et d'enseignants, sans pour autant sombrer dans l'émiettement des ressources. Des pistes de solution :

La formule de la charge individuelle (CI)

- Une bonification de certains paramètres de la CI;
- Un ajout de certains paramètres à la CI;
- Une diminution du seuil de la CI maximale.

Les tâches périphériques à l'enseignement

- L'élimination d'une partie ou de la totalité des tâches liées à la reconnaissance du temps de travail;
- L'injection de ressources visant à libérer les enseignantes et les enseignants de certaines tâches dont la responsabilité incombe au département ou au programme, en lien avec la section suivante;
- La détermination d'un seuil de libération minimal par projet ou activité;
- Etc.

1.2 La coordination et la vie de programme

La vie de programme est au cœur de l'enseignement collégial depuis la réforme Robillard. Cette vie de programme est très valorisante, mais aussi très exigeante pour les enseignantes et les enseignants. Depuis son introduction, les activités réalisées pour les programmes se sont ajoutées à la tâche des enseignantes et des enseignants sans qu'on leur ait retiré d'autres activités en contrepartie. Et ces activités n'ont jamais cessé d'évoluer et de prendre de l'ampleur. Il est vrai qu'il existe des allocations dans les collèges pour mener des travaux plus intensifs, mais le niveau de ces allocations est insuffisant et ne comble pas les manques à gagner pour le travail en continu exigé par la vie de programme. Cela est d'autant plus vrai pour les petits programmes où un nombre restreint d'enseignantes et d'enseignants doivent se répartir un même niveau d'activité. D'ailleurs, une vaste enquête sur le travail des coordonnatrices et des coordonnateurs avait permis de dresser des conclusions intéressantes en 2004. En effet, dans une proportion d'environ 95% pour les programmes et de 75% pour les départements, les tâches sont réalisées indépendamment de la taille de la libération attribuée pour les faire. Autrement dit, elles sont très majoritairement fixes pour les programmes et les départements, et ce, peu importe leur taille. L'enquête démontrait que le niveau de sous-allocation représentait environ 88% pour les programmes et 33% pour les départements.

La précision à la convention collective des responsabilités et des tâches des comités de programme, des assemblées départementales et de leurs coordonnatrices et coordonnateurs a été la principale contrepartie aux ETC injectés lors de la dernière ronde de négociations. Mais comme presque la totalité des ETC ont servi à régler des problèmes plus criants, aucun ajustement des ressources n'est venu corriger de manière significative les manques à gagner au niveau des programmes. Nous croyons qu'il est maintenant temps de remédier à la situation. Cela pourrait se traduire par :

- Une injection de ressources pour la coordination des programmes et des départements ;
- L'instauration de seuils minimaux pour chacun des programmes et des départements ;
- Une distinction des allocations destinées à la coordination des programmes de celles prévues pour la coordination des départements ;
- Une injection de ressources dédiées à la vie de programme par collège ;
- Etc.

1.3 Les étudiantes et les étudiants ayant des besoins particuliers

Les résultats de la première phase de consultation sont clairs : la place croissante qu'occupent les étudiantes et les étudiants ayant des besoins particuliers alourdit le travail des enseignantes et enseignants d'une façon qui n'est pas reconnue et le personnel enseignant se sent mal soutenu pour y faire face. Malgré des travaux soutenus très rigoureux, le comité mis sur pied sur cette question lors de la dernière négociation n'est pas arrivé à identifier des solutions concrètes pour soutenir cette nouvelle réalité dans la profession. Une bonne part du problème vient du fait que les situations rencontrées sous la vaste appellation «EBP» sont extrêmement diversifiées, allant de l'étudiant ayant un déficit d'attention qui a besoin d'un peu plus de temps pour réaliser un examen jusqu'aux cas plus lourds. Il faut rappeler que l'intégration de ces étudiantes et de ces étudiants au collégial est une obligation imposée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). La prochaine négociation est un rendez-vous privilégié pour obtenir un meilleur soutien, mais des demandes concrètes et «opérationnalisables» restent à identifier.

1.4 La formation continue (FC)

La dernière convention collective avait donné comme mandat au Comité national de rencontre (CNR) de faire un rapport sur la situation de la formation continue dans nos collèges. Ce rapport a notamment permis de constater une disparité dans les pratiques et les façons de faire dans nos différents collèges, et ce, parfois même à l'intérieur des programmes d'un même collège. On y constate également une organisation de l'enseignement où le corps professoral occupe une place moins prépondérante qu'à l'enseignement régulier, particulièrement pour le travail collectif. Finalement, il a été aussi possible de constater l'importance, pour les collèges et les enseignantes et enseignants, des ressources en ETC prévues à notre convention collective. Nous désirons donc continuer d'améliorer la pratique de la profession à la formation continue en uniformisant davantage les pratiques gagnantes dans les différents collèges tout en améliorant les conditions de travail des plus précaires de nos enseignantes et de nos enseignants. La nature du travail collectif et les conditions dans lesquelles il s'exerce seront au cœur de nos demandes. À titre d'exemple, cela pourrait se traduire par :

- L'injection d'ETC pour rémunérer davantage d'enseignantes et d'enseignants sur la base de la formule de la CI pour leur enseignement ou la participation à des activités de programme ;
- L'intégration des enseignantes et des enseignants de la FC aux comités de programme de l'enseignement régulier ;
- La création d'une assemblée disciplinaire ou de programme dans laquelle les enseignantes et les enseignants joueraient un rôle plus central ;
- Etc.

1.5 La précarité

Lors de la première phase de consultation, vous nous avez demandé de prioriser l'amélioration des conditions de travail des enseignantes et enseignants à statut précaire. Afin d'améliorer leurs conditions, la revendication pourrait passer entre autres par :

- L'octroi d'un poste après un certain nombre d'années d'ancienneté afin d'éliminer les « faux » précaires (celles et ceux qui le sont de manière systémique depuis de nombreuses années) ;
- La possibilité d'accéder à certains congés auxquels elles et ils n'ont pas droit actuellement ;
- L'amélioration de l'étendue de la progression accélérée sur davantage d'échelons ;
- La bonification de la clause 5-4.22 ;
- Etc.

1.6 La conciliation famille-travail (CFT) et les droits parentaux

La première phase de consultation a montré que la conciliation famille-travail demeure un thème important pour la prochaine négociation. Au sectoriel, ce thème pourra se concrétiser par :

- L'obtention de comités paritaires dans chacun des collèges dont le mandat serait de faciliter cette conciliation, notamment par des modalités d'aménagement de l'horaire ;
- L'assouplissement des congés pour responsabilité parentale, notamment en permettant l'utilisation de toute la banque de congés de maladie à cette fin ou encore en permettant d'utiliser cette banque en la scindant en heures plutôt qu'en demi-journées ;
- L'obtention d'une banque de congés spécifiques à cette fin ;
- L'obtention de congés pour traitement de l'infertilité ;
- L'introduction du concept d'aidant naturel à la convention collective ;
- Etc.

Peu importe les modalités retenues, il faudra également veiller à élargir la notion de responsabilité parentale afin qu'elle recouvre les autres responsabilités familiales (parents, frères/sœurs, etc.).

1.7 Les nouveaux enseignants et enseignantes et l'insertion professionnelle

La première phase de consultation a permis de constater à quel point il existe encore des besoins afin de soutenir les nouvelles et les nouveaux enseignants. Les collèges peuvent être exigeants au point de les inciter fortement à se perfectionner dès leur entrée dans la carrière par exemple, et ce, sans libération à cette fin. Cela pourrait se traduire par :

- L'obtention d'une libération pour s'inscrire dans un programme du MIPEC ;
- L'augmentation du nombre d'années où les enseignantes et les enseignants sont soustraits aux activités de la reconnaissance du temps de travail ;
- Etc.

2 La valorisation de la profession et l'appartenance à l'enseignement supérieur

2.1 L'autonomie professionnelle

Les enseignantes et les enseignants de cégep disposent d'une certaine marge de manœuvre décisionnelle, caractéristique des fonctions d'une ou d'un professionnel, afin d'adapter leurs interventions pédagogiques aux étudiantes et étudiants et aux besoins du programme. Ils exercent également cette autonomie sur des objets pour lesquels elles et ils sont les mieux placés pour décider, que ce soit à cause de leurs expertises disciplinaire et pédagogique ou parce qu'ils détiennent des informations clés, par exemple pour la répartition des tâches ou pour l'élaboration de programmes. Cette autonomie a été menacée par de nombreuses demandes de récupération au début de la dernière négociation. Il faudra être très vigilants, solides et convainquants pour maintenir ces espaces d'autonomie qui sont cruciaux pour donner du sens à notre travail. Cela pourrait se traduire par :

- La réaffirmation de l'essence même de l'expertise disciplinaire et de sa nature incontournable dans l'exercice de la profession ;
- La définition de balises dans les champs pour lesquels notre expertise est sollicitée et qui contribue à rendre notre tâche de travail des plus «élastiques» ;
- Etc.

2.2 Les interéchelons 18-19-20 et le diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS)

Notre échelle salariale a connu quelques bonifications au cours des dix dernières années grâce à une « clause-remorque » qui nous garantit un traitement au moins égal à celui des enseignantes et des enseignants du primaire et du secondaire. Ainsi, même si nous n'appartenons pas à un groupe à prédominance féminine, nous avons bénéficié de bonifications octroyées à ces enseignantes et enseignants dans le cadre de l'application de la Loi sur l'équité salariale. Cependant, les échelons 18, 19 et 20 n'existent pas au primaire et au secondaire et n'ont donc pas été ajustés de la même façon. Leur valeur relative a fondu d'un exercice à l'autre au point de ne représenter que des écarts interéchelons de 1,66%, alors que le reste de l'échelle est structurée par des interéchelons de 4,25%. La demande pourrait se traduire par :

- L'obtention d'un écart interéchelon équivalent au reste de l'échelle pour ces échelons constituerait une pleine reconnaissance des diplômes de maîtrise et de doctorat et serait une façon d'affirmer que notre échelle de traitement s'inscrit dans le monde de l'enseignement supérieur.

De plus, de nombreux enseignants et enseignantes obtiennent des diplômes d'études graduées de type DESS, particulièrement pour le secteur technique, sans bénéficier d'avantages salariaux significatifs. Cette situation pourrait se corriger par :

- L'obtention d'un assouplissement des critères d'accès à l'échelon 18 par l'inclusion de ce type de diplôme.

2.3 Les centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) et la recherche

Les centres collégiaux de transfert de technologie et la recherche contribuent à définir l'appartenance du réseau à l'enseignement supérieur. Notre convention collective est toutefois bien peu explicite sur la situation, celle-ci se limitant à prévoir qu'une enseignante ou un enseignant consentant puisse être libéré à cette fin, à même certaines ressources du volet 2 et de l'annexe VIII-2. Les activités de recherche sont souvent développées en marge des départements et des syndicats laissant beaucoup de place à l'arbitraire. L'heure est venue de commencer à baliser certains paramètres. Par exemple :

- La considération de la libération de recherche comme une partie de la tâche et l'introduction d'un paramètre à la CI;
- L'accès à la recherche pour toutes les enseignantes et tous les enseignants;
- La précision du rôle du département et du syndicat dans l'attribution des ressources et des projets;
- La considération de la recherche dans des clauses comme la priorité d'emploi, le lien d'emploi et la permanence;
- Le soutien administratif, financier, matériel et technique aux demandes de subvention, à la réalisation des projets et à la diffusion des résultats;
- Etc.

2.4 Les ressources et le perfectionnement nécessaires à l'exercice de notre profession

Dans la première phase de consultation, vous nous avez mentionné ne pas toujours avoir accès à des outils essentiels à votre travail (livres, DVD, matériel informatique ou multimédia, etc.). Il arrive également que les procédures administratives pour obtenir ces outils de travail soient trop longues et contraignantes. Il existe également pour certains programmes et pour différentes raisons, des besoins de perfectionnement, ponctuels ou continus, qui sont importants. De plus, le fonds provincial de perfectionnement, qui permet à des enseignantes et des enseignants de suivre des cours universitaires et d'assister à des colloques professionnels par exemple, est insuffisant, et ce pour deux raisons : d'abord, la hauteur des montants dans un contexte de renouvellement du corps professoral est insuffisante, et cela se détériore un peu plus chaque année puisqu'aucune indexation n'est prévue; ensuite, l'accueil des anciens syndicats de la FAC, dont plusieurs proviennent des régions, a fait en sorte que le fonds provincial ne suffit plus aux besoins actuels. Lors de la prochaine négociation, il sera nécessaire de voir à ce que les enseignantes et les enseignants puissent obtenir ce dont ils et elles ont besoin pour leur travail. À titre d'exemple :

- Par l'allocation d'un montant forfaitaire annuel;
- Par le remboursement des dépenses encourues;
- Par des modalités de perfectionnement pour les programmes à haute teneur technologique;
- Par la bonification du fonds de perfectionnement et son indexation;
- Etc.

2.5 La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

La dernière convention collective avait donné comme mandat au Comité national de rencontre (CNR) d'analyser les pratiques actuelles au regard de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) afin de déterminer la nature de l'intervention du personnel enseignant. Les travaux ont permis de constater une polarisation des points de vue. Les enseignantes et les enseignants interviennent en RAC à plusieurs étapes à titre de spécialistes de contenu. Pourtant, on constate à la lecture des résultats de l'enquête patronale que l'on engage souvent des spécialistes de contenu qui ne sont pas des enseignantes et des enseignants. Cette pratique est tout à fait inacceptable à nos yeux: elle met en danger la valeur des diplômes collégiaux, elle instaure des doubles standards en termes d'exigences demandées aux étudiantes et aux étudiants, elle nie toute l'importance de l'approche-programme et enfin, elle contourne carrément notre accréditation syndicale. Elle devrait faire partie intégrante de notre convention collective. Il faudra obtenir:

- La reconnaissance de la place incontournable de l'enseignante et de l'enseignant comme spécialistes de contenu;
- Des balises relatives aux modalités de traitement des enseignantes et des enseignants qui participent à la RAC;
- La précision des rôles des programmes et des départements;
- Etc.

2.6 La notion de double emploi

À la suite de la première phase de consultation, la notion de double emploi est ressortie comme étant un problème auquel nous devrions nous attaquer. En raison de ce constat, il semble essentiel, tout en gardant en tête l'objectif premier de la clause de double emploi qui est de garantir le plus d'emplois possible aux enseignantes et enseignants précaires, de baliser la notion de double emploi afin qu'elle soit d'une part, applicable et d'autre part, qu'elle puisse l'être de manière uniforme et équitable. Par exemple, la demande pourrait se traduire par:

- L'établissement des conditions nécessaires à la réalisation d'une tâche additionnelle;
- La précision de la définition de la notion de double emploi en termes d'heures travaillées ou de salaire;
- Etc.

2.7 L'amélioration de la progression accélérée

La dernière convention collective a introduit un concept emprunté à d'autres conventions du secteur public, soit celui de la progression accélérée qui fait en sorte que l'on gravit les cinq premiers échelons de l'échelle de traitement deux fois plus rapidement que les suivants. Considérant notamment les difficultés de recrutement dans certains programmes, il serait possible de corriger une partie de la situation par:

- L'application de la progression accélérée à des échelons supplémentaires.

3 La consolidation du réseau collégial

3.1 Le financement

Le facteur HP et l'Éducation physique

Le coût réel pour le réseau de la bonification du facteur HP à 1,9 pour la 4^e préparation a augmenté depuis la signature de la dernière convention collective et il est maintenant supérieur aux ressources obtenues à cette fin. Il sera important d'assurer la pérennité de cette mesure qui, rappelons-le, a permis d'empêcher que des enseignantes et enseignants des programmes à faible effectif n'aient des tâches annuelles à huit, neuf ou dix préparations différentes. On pourrait par exemple, explorer l'idée d'obtenir une enveloppe ouverte pour les nombreuses préparations afin de financer pleinement les collègues.

Cela nous amène à reparler de la discipline Éducation physique qui a fait office de parent pauvre depuis l'introduction de la réforme Robillard. L'enseignement ne diffère plus de celui des autres disciplines, et pourtant certains paramètres de la charge individuelle (NES, HP) n'y trouvent pas leur application. Il est temps de procéder à des améliorations pour cette discipline. Les enseignantes et les enseignants n'ont pas à faire les frais de la diversité de l'offre de cours aux étudiantes et aux étudiants, cela étant particulièrement vrai dans les petits collèges. Le concept des «ensembles» pourrait donc être révisé, ainsi que l'application du paramètre NES.

Les petites cohortes

La dernière convention a permis la bonification de l'annexe S-026. Combinée à la bonification du paramètre HP, cette dernière, à défaut d'amener des étudiantes et des étudiants dans les classes, a permis de grandement redresser la situation des programmes à faible effectif. Toutefois, certaines situations problématiques existent encore et méritent qu'on s'y arrête, notamment :

- Les critères d'admissibilité à l'annexe basés sur l'appartenance à une région;
- Le seuil minimal requis de dix inscriptions en première année;
- Etc.

Les programmes sous-financés

Depuis le passage du **mode de calcul** aux **pentés de financement**, il arrive qu'il existe des distorsions entre le financement que génère un programme et ce qu'il en coûte réellement pour l'offrir. Certains programmes laissent notamment peu de marge de manœuvre pour des erreurs de prévision, lesquelles occasionnent une surembauche. Sans nécessairement revenir au mode de calcul, il serait pertinent d'étudier les différents programmes et leur financement et voir à apporter des corrections à ceux qui sont les plus problématiques. Le comité consultatif sur la tâche a comme mandat de faire le comparatif entre le mode de calcul et le mode de financement et d'émettre des conclusions. Un rapport préliminaire est attendu en juin 2014.

L'imputation aux coûts de convention

Les collègues se voient verser annuellement un montant correspondant à 3,3% de la masse salariale des enseignantes et des enseignants à titre de coûts de convention. Cette enveloppe sert à absorber des coûts comme les congés de maladie, les congés de maternité et de paternité, etc. Diverses situations (principalement les congés parentaux, les congés de maladie et les retraits préventifs) font en sorte que des enseignantes et des enseignants sont en congé de courte et de longue durée. Leurs remplacements occasionnent parfois des coûts **supplémentaires** (remplacement dans le cadre de cours donnés en intensif, chevauchement, suppléance) qui sont assumés par l'enveloppe E «masse salariale des enseignantes et des enseignants» (le volet E de FABES). Autrement dit, ce sont tous les enseignants et les enseignantes qui doivent travailler un peu plus en fin de compte pour que leurs collègues bénéficient d'avantages prévus à la convention collective. La demande pourrait être :

- L'imputation aux coûts de convention des différents congés et des différentes libérations devrait être faite en fonction des coûts réels de remplacement.

3.2 La formation à distance (FAD) et les nouveaux modes d'organisation du travail

La première phase de consultation a mis en évidence que l'inquiétude des membres quant aux nouveaux modes d'enseignement, surtout le téléenseignement ou plutôt la formation à distance, est bien vive. Ce type d'enseignement soulève de nombreuses questions sur l'organisation de la tâche, nos conditions de travail et la qualité de l'enseignement. Ces questions, ainsi que le recours de plus en plus fréquent à ce type d'enseignement, plaident pour l'inclusion de nouvelles balises dans la prochaine convention collective. Le Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC) s'est penché sur la question et a identifié une douzaine de balises qui pourraient potentiellement être intégrées à la convention pour bien reconnaître les spécificités de ce type d'enseignement afin d'éviter les dérives, encadrer la collaboration lorsque plusieurs établissements sont impliqués et s'assurer que ce type d'enseignement contribue à générer des inscriptions et non l'inverse. Il faudra pleinement reconnaître à la convention collective cette nouvelle réalité, notamment par :

- La bonification des clauses et de l'annexe existantes ;
- La précision des balises de financement ;
- La précision des balises d'enseignement ;
- L'ajout d'un paramètre à la CI visant à la bonifier pour les cours offerts en FAD ;
- Etc.

Le comité paritaire sur la question prévu à la dernière convention vient d'être convoqué pour s'attaquer aux questions les plus criantes. Parions qu'il restera beaucoup à faire pour la prochaine négociation.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



facebook.com/feccsq



[@FECCSQ](https://twitter.com/FECCSQ)



fec.csq.qc.net