



Outil de réflexion préliminaire sur les enjeux de la négociation 2020

Regroupement cégep

Février 2019

Afin de permettre au comité de négociation et de mobilisation de cerner les perspectives pour la ronde de négociation qui s'annonce et de lui offrir de la matière à partir de laquelle commencer ses travaux, un temps de travail a eu lieu au regroupement des 22 et 23 novembre dernier.

Lors du regroupement cégep des 24 et 25 janvier 2019, nous avons présenté aux délégué-es un retour sur le temps de travail qui annonçait déjà d'une manière assez claire certains des enjeux qui seront traités dans la prochaine ronde de négociation. En effet, des différents ateliers avaient émané des préoccupations communes qui étaient largement partagées. De ce premier exercice de réflexion, cinq grands thèmes liés à la table sectorielle ont été identifiés et nous vous soumettons ici nos réflexions préliminaires à leur égard, ainsi qu'à ceux traditionnellement traités à la table centrale.

Le présent exercice vise avant tout à lancer la discussion auprès des membres lors de notre visite et il ne s'agit en rien d'une réflexion aboutie. Il demeure pour nous primordial de consulter les syndicats locaux sur ces thèmes et leurs enjeux spécifiques afin de saisir les nuances liées aux différentes réalités de chacun des cégeps. D'ailleurs, cette consultation peut également porter sur d'autres éléments, qui n'ont pas nécessairement été nommés lors du temps de travail, mais qui revêtent néanmoins une grande importance pour vous ou qui enrichissent les thèmes qui ont déjà été identifiés.

Ce document peut être utilisé comme bon vous semble ; voyez-le comme partie d'une trousse d'outils qui seront à votre disposition pour vous préparer à notre visite.

1. Matières négociées à la table centrale

Traditionnellement, les matières qui sont négociées à la table centrale touchent les salaires, les droits parentaux et la retraite. Le temps de travail a permis de dégager plusieurs améliorations qui y seraient souhaitées. Le Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP) a également fait circuler un sondage et des outils de consultation qui, bien qu'ils n'aient qu'une valeur indicative, permettent de tracer la constellation des préoccupations liées à ces matières.

Matières négociées à la table centrale

Régime de retraite Salaires Droits parentaux

La première chose à noter est que les salaires ne sont pas l'unique priorité cette fois-ci, contrairement à la dernière ronde de négociation. En effet, les discussions amorcées entre les quatre fédérations du secteur public de la CSN nous amènent à penser qu'une place serait laissée aux conditions de travail et de pratique, ainsi qu'aux enjeux relevant de la précarité et de la surcharge de travail.

Lors des ateliers menés en regroupement, il est ressorti que l'enjeu salarial demeure actuel, mais si on note la volonté d'obtenir des augmentations salariales substantielles, une préoccupation évidente pour effectuer des correctifs salariaux a été exprimée. Quelles solutions s'offrent à nous ? Certaines et certains ont proposé de supprimer les premiers échelons de notre échelle salariale, d'autres ont souligné l'urgence d'établir l'équité pour les enseignantes et les enseignants de la formation continue.

En ce qui concerne les retraites, les ateliers ont permis d'identifier un souhait généralisé, soit celui de l'indexation des rentes de retraites et de l'amélioration des paramètres liés au taux de cotisation afin de permettre, par exemple, de cotiser davantage pour ceux dont la carrière débute plus tard ou la prolongation des cotisations.

En ce qui concerne les consultations des syndicats, la question des droits parentaux et de la conciliation famille-travail a été soulevée, toujours dans une perspective de clarification et d'amélioration.

En résumé

- ✓ **L'enjeu salarial : correctifs salariaux aux premiers échelons**
- ✓ **La retraite : indexation des rentes et amélioration des paramètres liés au taux de cotisation**
- ✓ **Les droits parentaux**
- ✓ **Devrions-nous prioriser le salaire, les conditions de travail, ou les deux?**

2. Matières négociées à la table sectorielle

La précarité

Lors de la prochaine ronde de négociation, les conditions de travail des enseignantes et des enseignants à statut précaire seront vraisemblablement un enjeu important. Il est estimé qu'au secteur régulier, près de 45 % de la communauté enseignante est à statut précaire. Ce pourcentage est encore plus élevé à la formation continue, où la précarité est pratiquement généralisée.

Avant d'atteindre la permanence, les enseignantes et les enseignants non permanents peuvent subir une grande insécurité et de l'instabilité pendant plusieurs années. Leur embauche se fait régulièrement à la dernière minute ou leur tâche peut comporter des changements sans préavis. Il arrive qu'elles et ils enseignent dans plus d'un cégep, et il leur est souvent impossible de se désister d'une tâche à temps partiel pour en occuper une autre ailleurs à temps complet sans être réputés démissionnaires et ainsi perdre leur priorité d'emploi et leur ancienneté. Ces enseignantes et ces enseignants se retrouvent ainsi devant des choix déchirants pour préserver leur priorité d'emploi et avoir un revenu décent.

L'insécurité inhérente au statut précaire entraîne également une détresse psychologique importante alors même que les enseignantes et les enseignants en début de carrière doivent composer avec les nouvelles préparations, souvent multiples.

Certaines pistes de solutions au problème de la précarité ont été nommées lors du temps de travail. Quelles sont celles qui devraient être privilégiées ? Favoriser l'accès à la permanence, permettre l'ouverture de postes sur la base des cours multidisciplinaires (là où ce n'est pas déjà le cas), améliorer les recours des enseignantes et des enseignants à statut précaire devant les décisions parfois arbitraires des directions, mettre en place des dispositions permettant de s'adapter à la réalité de l'enseignement dans plus d'un cégep ou permettre l'ouverture de postes à temps partiel font partie des pistes qui ont été proposées.

Ces changements pourraient-ils réduire les effets néfastes de la précarité, tout en améliorant l'attractivité de notre profession et ainsi favoriser le recrutement et la rétention du personnel enseignant ? Nous croyons qu'il vaut la peine d'y réfléchir.

En résumé

- ✓ 45 % à statut précaire
- ✓ Insécurité et instabilité financière
- ✓ Détresse psychologique
- ✓ Conditions d'exercice difficiles

Pistes de solutions ?

La formation continue

La formation continue croît très rapidement depuis un certain temps. Pourtant, sa réalité est encore méconnue dans le réseau. Selon un rapport produit par le comité national de rencontre¹, les enseignantes et les enseignants de la formation continue réalisent des activités d'enseignement similaires à celles des enseignantes et des enseignants du régulier (incluant l'encadrement), mais auprès d'une population différente², incluant les tâches connexes, souvent sans rémunération ou avec une rémunération dérisoire.

De toutes les personnes oeuvrant à titre de chargé-es de cours à la formation continue dans le réseau collégial, la majorité le fait uniquement à ce titre³. La réalité vécue par ces derniers est à bien des égards différente du secteur régulier, à commencer par un écart salarial pouvant aller jusqu'à 50 % par rapport à leurs pairs de l'enseignement régulier. De plus, les enseignantes et les enseignants de la formation continue n'obtiennent aucun gain salarial lié à l'expérience, sans compter que le calcul de leur charge de travail n'est basé que sur les heures de cours et non, comme au régulier, sur la charge individuelle. Ajoutons à cela que les enseignantes et les enseignants à la formation continue n'ont pas de congé de maladie et qu'ils font face à un certain isolement professionnel, souvent pour des raisons liées aux horaires de cours. Peut-on, dans ce contexte, parler de conditions de travail justes et équitables ?

Dans les suites du bilan de la négociation 2015, un comité ad hoc a été mis sur pied avec le mandat « [d'analyser] les travaux et les résultats des quatre (4) dernières rondes de négociation dans le but

¹ Un comité paritaire patronal-syndical prévu à la clause 2-2.05 de la convention collective.

² *Rapport sur la formation continue, 2014.*

³ Ibid.

de développer une stratégie pouvant mener à des gains significatifs relativement aux conditions de travail des chargé-es de cours à la formation continue lors de la prochaine négociation »⁴. Selon l'analyse⁵ de ce comité, rémunérer les enseignantes et les enseignants de la formation continue selon les mêmes modalités que celles et ceux du régulier aurait coûté moins de 33 M\$ en 2016-2017. S'agit-il là d'une solution envisageable pour contrer les iniquités entre les enseignantes et les enseignants de la formation continue et du secteur régulier ? Ou l'intégration de la formation continue à l'enseignement régulier devrait-elle plutôt être préconisée, comme dans les rondes de négociation antérieures ?

Au-delà de la préoccupation grandissante concernant les inégalités entre les deux secteurs, un autre constat s'impose : la formation continue est peu balisée alors qu'elle est en forte croissance, ce qui crée de grandes disparités à travers le réseau collégial, notamment en ce qui concerne les AEC. Quels sont les impacts de cette croissance sur la façon de considérer la tâche enseignante au sens large ? Quelles conséquences peut-elle avoir sur la concurrence intercollégiale et sur la vitalité du réseau ? Le fait même de tolérer qu'un nombre grandissant d'enseignantes et d'enseignants soient sous-payés pour un travail comparable à celui mené par celles et ceux du régulier contribue-t-il, à terme, à la dévalorisation de notre profession ?

En résumé

- ✓ Conditions salariales et de travail inéquitables
- ✓ Concurrence intercollégiale
- ✓ Impacts difficiles à évaluer sur la vitalité du réseau
- ✓ Dévalorisation de la profession

Pistes de solutions ?

La tâche et les ressources

À la FNEEQ, le constat a déjà été fait qu'il y a une inadéquation entre les ressources qui sont allouées aux cégeps et celles qui seraient nécessaires pour combler les besoins en enseignement. La situation est particulièrement difficile dans les régions aux prises avec une diminution de la population étudiante et avec des programmes à petits effectifs, de même qu'avec des problématiques liées aux déplacements dans les cégeps ayant plus d'un campus.

Le manque de ressources entraîne une lourdeur de la tâche d'enseignement qui s'additionne à l'alourdissement généré par la bureaucratisation de cette dernière. Une part de l'alourdissement de la tâche est directement liée à la charge de travail générée par les mesures d'accommodement mises en place pour les étudiantes et les étudiants en situation de handicap, dans la mesure où les ressources consenties pour la durée de la convention collective sont généralement octroyées pour des projets plutôt que pour reconnaître le travail considérable d'encadrement de ces étudiantes et ces étudiants.

Cette lourdeur accumulée pousse nombre d'enseignantes et d'enseignants à prendre des congés de manière à éviter l'épuisement.

Par ailleurs, au-delà de l'alourdissement de la tâche, certaines problématiques liées spécifiquement à l'enseignement de disciplines particulières de même qu'aux difficultés vécues dans certains

⁴ Voir la recommandation 2.3.6 du bilan de négociation et de mobilisation du regroupement cégep, 2015.

⁵ « À travail égal, salaire égal » : parité salariale à la formation continue, 2019.

cégeps quant à l'application de la CI maximale à 85 ont été identifiées. D'autre part, la nécessité de bonifier les ressources allouées au volet 2 et à la libération syndicale minimale a été exprimée.

Cette négociation devrait-elle être le moment de se pencher sur ces éléments ? Dans la réalité de vos syndicats locaux, quelles pistes de solutions seraient à privilégier ?

En résumé

- ✓ Inadéquation entre les ressources allouées et les besoins réels
- ✓ Enjeu particulier criant en région et dans les programmes à petits effectifs
- ✓ Alourdissement de la tâche généré entre autres par les mesures d'accommodements pour les EESH
- ✓ Épuisement

Pistes de solutions ?

L'organisation du travail et la transformation du réseau

La convention collective est presque muette en ce qui concerne le téléenseignement et la formation à distance, ce qui en permet un développement asymétrique d'un cégep à l'autre et en croissance à l'échelle du réseau. Celui-ci alimente une compétition malsaine entre les cégeps en plus d'une multitude de problèmes d'application de la convention collective. Il s'agit par ailleurs d'un enjeu pour lequel la partie patronale sera possiblement à l'offensive lors de la prochaine négociation. À plus d'une reprise, la Fédération des cégeps a marqué son intention « d'adapter les conditions de travail à l'ère du numérique »⁶. Le regroupement cégep a par ailleurs créé à l'automne 2018 un comité ad hoc qui a « pour mandat de développer, en collaboration avec le comité école et société et les syndicats locaux, une position nationale sur les partenariats interétablissements d'enseignement et le téléenseignement qui sera proposée au regroupement cégep »⁷ et dont les travaux devraient être conclus en mai 2019.

D'autre part, la notion d'invalidité partielle n'existe pas dans la convention collective, ce qui force le retrait complet du travail de certaines personnes qui auraient plutôt besoin d'un allègement de tâche, leur permettant ainsi une réadaptation plus rapide. Introduire la notion d'invalidité partielle permettrait une plus grande souplesse dans les mesures d'adaptation pour les enseignantes et les enseignants dans ces situations. Par ailleurs, la procédure de remplacement à l'enseignement régulier prévue à la convention collective mériterait-elle d'être bonifiée ?

Dans un autre ordre d'idées, la composition des comités de programmes prévue à la convention collective pourrait être balisée davantage. Celle-ci laisse un flou qui permet une représentativité variable des enseignantes et des enseignants entre les cégeps et remet en question leur rôle dans la participation aux activités des institutions. Lors du temps de travail, la question a été posée quant à la pertinence d'intégrer à notre convention collective plus de précisions concernant la participation des enseignantes et des enseignants non seulement aux activités de ces comités, mais également à d'autres activités.

⁶ Mémoire de la Fédération des cégeps, *Stratégie numérique en éducation et en enseignement supérieur : Le réseau collégial, une vision à l'ère du numérique*, 2016.

http://www.fedecegeps.gc.ca/wp-content/uploads/2017/01/Memoire_Strategie_numerique_dec2016.pdf

⁷ Recommandation adoptée lors du regroupement cégep des 13 et 14 septembre 2018.

Finalement, les ateliers ont permis d'exprimer que, dans certaines disciplines, les enseignantes et les enseignants ont pour condition d'embauche ou de maintien en emploi l'adhésion à un ordre professionnel. Celle-ci n'étant pas remboursée par l'employeur, pouvons-nous voir là une condition d'embauche inéquitable pour certaines et certains enseignants ?

En résumé

- ✓ Développement effréné et non balisé du téléenseignement et de la formation à distance
- ✓ Consolider le rôle des enseignants dans les différentes instances des collèges (comités de programme, CÉ, entre autres).
- ✓ Notion d'invalidité à actualiser ?

Pistes de solutions ?

L'autonomie professionnelle

Dans les dernières années, les attaques se sont multipliées envers notre autonomie professionnelle, notamment avec la mise en place de l'audit sur l'efficacité des systèmes d'assurance-qualité de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) et du rapport Demers. Parallèlement s'est développé un engouement pour le modèle Toyota⁸, ou le « *lean management* » qui a amené un changement de paradigme plus profond qu'il n'y paraît en termes de façon de comprendre la tâche enseignante.

En effet, celle-ci est de moins en moins vue comme une tâche globale, encadrée par les principes de transmission du savoir et de collégialité, c'est-à-dire d'engagement participatif à tous les niveaux du milieu collégial, et de plus en plus comme une tâche morcelable, qualifiable et quantifiable. Les impacts de ce changement graduel de perspective sont bien concrets et menacent l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants du collégial. D'entrée de jeu, lorsqu'il est question de morcellement, d'augmentation de « l'efficacité » et d'assurance qualité, la première des transformations notables est l'augmentation de la bureaucratisation et de la reddition de compte : des formulaires de toutes sortes à remplir aux demandes qui doivent être faites en passant par les méandres des organigrammes de chaque établissement, c'est non seulement la tâche globale des enseignantes et des enseignants qui s'en voit alourdie, au détriment du temps qui pourrait être passé auprès des étudiantes et des étudiants.

En parallèle à ces contraintes administratives, le rôle joué par les enseignantes et les enseignants dans les diverses instances a été mis à mal et doit être raffermi. Toujours pour répondre au désir ambiant d'améliorer « l'efficacité » des processus, les structures se réorganisent en laissant de moins en moins de place à la voix des enseignantes et des enseignants, nuisant ainsi au principe de collégialité devant guider le fonctionnement des cégeps. Plus que jamais, nous croyons qu'il faut défendre notre expertise disciplinaire et pédagogique, non seulement pour faire reconnaître notre rôle de premier plan dans les diverses instances de gouvernance, mais également, et de façon urgente, devant les enjeux soulevés par la reconnaissance des acquis de compétences (RAC).

⁸ « Le Lean provient du Taylorisme et du Fordisme, et plus récemment du Toyotisme. En fait, de toute méthode qui met de l'avant des logiques de production industrielle standardisée, de processus d'amélioration continue, de réduction des inventaires et d'élimination de tous les types possibles de gaspillages. Lean, c'est littéralement « production maigre ». On aspire à faire plus avec moins, à allier efficacité - et non efficacité! - avec flexibilité. »

https://quebec.huffingtonpost.ca/etienne-boudou-laforce/methode-lean-sante_b_3761879.html

À cet égard, le développement galopant de cette dernière en parallèle avec celui de la formation continue crée l'illusion que notre expertise peut être dissociée de notre tâche globale. Or, pour l'enseignante ou l'enseignant, les savoirs disciplinaire et pédagogique sont inextricablement liés et sont tous deux essentiels au maintien de la qualité de la transmission des savoirs. C'est pourquoi il faut résister à ces attaques qui, à terme, pourraient dénaturer l'enseignement collégial.

En résumé

- ✓ Morcellement de la tâche
- ✓ Contexte défavorable : CEEC, rapport Demers, « lean management »
- ✓ Bureaucratism et reddition de comptes
- ✓ Importance de défendre notre expertise disciplinaire et pédagogique (notamment pour la RAC)

Pistes de solutions ?

Et maintenant ?

Voici donc l'état des réflexions de votre comité. Et maintenant ?

Maintenant, c'est vous qu'il nous importe d'entendre. Qu'avons-nous oublié dans notre analyse des enjeux qui vous préoccupent ? Sur quels éléments aimeriez-vous nous voir concentrer nos efforts ? Quels mandats souhaitez-vous que nous portions ?

Dans les semaines et les mois qui viennent, ce sont vos assemblées qui nourriront nos travaux et ceux du regroupement cégep, et qui nous donneront les ailes pour nous permettre d'améliorer concrètement les conditions de travail de toutes les enseignantes et de tous les enseignants des cégeps.

À VOUS LA PAROLE.