



PISTES DE RÉFLEXION

TOURNÉE DES SYNDICATS — NÉGO 2023

EN ROUTE VERS LA NÉGO 2023

Il est maintenant temps de lancer les travaux préparatoires à la négociation 2023. S'il peut sembler précipité d'amorcer les échanges en vue de notre prochaine convention alors que l'encre est encore fraîche sur la dernière, il faut rappeler que le cadre légal de la négociation du secteur public nous impose plusieurs contraintes.

En effet, le Code du travail prévoit que la phase de négociation d'une convention collective dans les secteurs public et parapublic débute 180 jours avant le début de la précédente. La partie syndicale a en outre l'obligation de soumettre ses demandes à la partie patronale 150 jours avant l'échéance de la convention collective¹, c'est-à-dire à la fin octobre 2022.

Qui plus est, il est utile pour une fédération comme la FNEEQ-CSN de se coordonner avec les autres fédérations de la CSN (FSSS, FEESP et FP) en négociation sur les questions dites de table centrale. Ces questions sont celles qui touchent de manière similaire l'ensemble des syndiqué-es du secteur public, comme les salaires, la retraite et les droits parentaux. Il est aussi possible de se coordonner plus largement en front commun, avec les autres organisations syndicales comme la FTQ et la CSQ. Dans tous les cas, cette coordination implique d'entamer dès maintenant des échanges quant aux stratégies et orientations que nous souhaitons mettre de l'avant.

Ainsi, tant pour des raisons légales qu'organisationnelles, nous devons déjà amorcer les travaux entourant la négo 2023.

DES GAINS MARQUÉS, MAIS ENCORE BEAUCOUP À FAIRE

Lancer la consultation préparatoire aux demandes dès maintenant peut sembler abstrait. Nous n'avons pas encore complété le bilan du dernier exercice, la convention 2020-2023 n'a pas encore été appliquée et la conjoncture plus large est si fluctuante qu'il semble périlleux d'en proposer une analyse. Reste que dès maintenant, certains constats peuvent nous inspirer.

Le premier constat, c'est que la mobilisation rapporte. Nous avons obtenu des augmentations particulièrement significatives pour les plus bas salariés, incluant les enseignantes et les enseignants chargés de cours. À l'échelle sectorielle, plusieurs problèmes ont été atténués, voire réglés. À titre d'exemple, on trouve maintenant une annexe qui reconnaît notre liberté académique dans la convention collective. Il n'en demeure pas moins que plusieurs problèmes persistent. La précarité prolongée, voire la précarité permanente des personnes chargées de cours, déstructure les relations de travail. La compétition malsaine entre institutions d'enseignement mine notre autonomie professionnelle, et les ressources manquent toujours au rendez-vous.

À ces problèmes historiques s'ajoutent de nouveaux défis. La douloureuse expérience de l'enseignement en mode Covid et les multiples demandes d'accommodements des derniers mois ramèneront sur la table la question de l'enseignement à distance (EAD). À ce sujet, soulignons que la partie patronale semble souffler le chaud et le froid. D'un côté, on nous a répondu aux demandes syndicales de la négo 2020 par un pied sur le frein, évoquant qu'il était beaucoup trop tôt pour baliser l'EAD, un bilan des multiples expérimentations devant être fait avant toute décision significative. De

¹ À l'exception des salaires et de la demande salariale qui peut être déposée après le dépôt à l'Assemblée nationale du rapport de l'Institut de la Statistique du Québec

l'autre, de nombreuses directions locales semblent avoir appuyé sur l'accélérateur et ne demandent qu'à pérenniser plusieurs pratiques, sans même prendre soin de consulter les enseignantes ni évaluer la pertinence des divers projets et leurs impacts sur le réseau collégial.

À l'échelle du secteur public, la question de la protection du pouvoir d'achat contre l'inflation devra certainement faire l'objet de réflexions autant économiques que stratégiques. Face à un gouvernement résolument attaché à une gestion « duct tape » des services publics, nous devons réfléchir aux revendications les plus mobilisantes et les plus à même de sortir les services publics de la crise perpétuelle dans laquelle le sous-financement et le mal-financement les plongent.

Ainsi, il n'est pas mauvais de nous trouver dès maintenant en négo. Ce sera pour nous l'occasion de reprendre un certain pouvoir sur nos conditions de travail, et de placer les balises qui pourront faire du réseau collégial un outil au service d'une relance juste et durable !

LES THÉMATIQUES

La première étape de toute négociation est de faire le point sur les éléments de nos conditions de travail à améliorer. Vous trouverez ici une présentation des thématiques autour desquelles nos demandes s'étaient articulées lors de la dernière ronde. Les principales thématiques sont brièvement présentées, suivies d'une liste non exhaustive d'enjeux identifiés en 2019. Des questions ouvertes suivent. **Le but de l'outil est de susciter la réflexion individuelle et collective, et de favoriser la prise de parole de tous et toutes, notamment lors de la tournée du comité de négociation et de mobilisation.**

LA PRÉCARITÉ



En 2018-2019, parmi les presque 15 900 membres de la FNEEQ œuvrant dans un cégep, un peu moins de 6 900, soit 43 % n'avaient pas obtenu leur permanence dans un cégep quelconque. Cette situation cause préjudice à grand nombre d'enseignantes et d'enseignants. Du côté de l'enseignement régulier, plusieurs doivent mettre sur pause toute l'organisation de leur vie personnelle de session en session, en attente des confirmations de tâches. Certaines et certains doivent combiner des tâches d'enseignement dans plusieurs cégeps afin de se « bricoler » un emploi à temps plein. Enfin, afin de maintenir leur position sur la liste d'ancienneté, plusieurs doivent spéculer sur les éventuels renouvellements des fragments de tâches offerts. À la formation continue, la sécurité d'emploi n'est même pas une possibilité lointaine, sinon lorsque celle-ci sert de tremplin pour le régulier. Si la situation économique des personnes précaires peut en apparence ressembler à celle de leurs collègues permanentes et permanents, la précarité prolongée a des effets déstructurants voire toxiques, tant sur la vie personnelle que professionnelle.

ENJEUX

- L'accès à la permanence
- L'accès aux avantages (congrés à traitement différé ou anticipé, PVRTT, etc.)
- La participation à divers projets (recherche, etc.)
- Les processus de mise sous contrat

QUESTIONS OUVERTES

- Quels sont les impacts de la précarité sur l'organisation du travail ?
- Quels sont les obstacles à l'acquisition de la permanence ?
- Quelles protections un collègue peut-il offrir pour atténuer les effets négatifs de la précarité ?

LA FORMATION CONTINUE



La formation continue est un véritable capharnaüm en matière de conditions de travail. Malgré les gains importants sur le plan salarial de la dernière ronde de négociation, la charge des enseignantes et des enseignants œuvrant à titre de chargé de cours — c'est-à-dire, de la grande majorité des enseignantes à la formation continue — n'est toujours pas reconnue à sa juste valeur, et leur rémunération demeure nettement en deçà de ce que leurs homologues au régulier gagnent à travail

égal. Plus largement, le caractère imprévisible du développement des programmes et des cohortes rend l'organisation du travail complexe. Qui plus est, le grand roulement place trop souvent les enseignantes et les enseignants à la formation continue dans une situation d'isolement, rendant alors très difficile l'exercice de leur autonomie professionnelle, notamment à l'échelle collective. Enfin, des conditions de travail fondamentales, comme l'accès à de véritables congés de maladie, demeurent absentes ou collées sur les minimums garantis par la Loi sur les normes du travail.

ENJEUX

- Rémunération et charge de l'enseignante et de l'enseignant chargé de cours
- Accès aux congés de maladie et pour raisons familiales
- Ponts entre la formation continue et l'enseignement régulier
- Autonomie professionnelle (modalités d'enseignement, application de la PIEA, usage démesuré du droit de gérance, etc.)
- Organisation du travail (équipement, horaire, bureau, etc.)
- Mise sous contrat

QUESTIONS OUVERTES

- Quelles conditions salariales et de travail pourraient être améliorées à la FC malgré les particularités de calendrier et d'organisation scolaire ?
- Comment peut-on atténuer les effets néfastes de la précarité à la FC ?
- Comment peut-on consolider l'autonomie professionnelle et diminuer l'isolement à la FC ?
- Les liens entre la FC et le régulier sont-ils suffisants ?

LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT



Dès 2009, le document « Enseigner au collégial, portrait de la profession », rédigé paritairement, attestait que la tâche enseignante tendait à se complexifier. Qu'il s'agisse de caractéristiques nouvelles de la population étudiante, de nouveaux champs d'intervention des collègues, et donc de nouvelles responsabilités enseignantes ou à l'appétit de certains pour la reddition de compte, notre tâche tend à s'alourdir. Qui plus est, plusieurs problèmes demeurent quant à l'aménagement de notre tâche, dans un contexte où la transformation du réseau s'opère de façon fulgurante.

ENJEUX

- Calcul de la CI
- Diversité de l'effectif étudiant
- Besoins particuliers (EESH, MGS faibles, etc.)
- Reddition de compte
- Recherche au collégial
- Les tâches connexes
- Impact de l'EAD

QUESTIONS OUVERTES

- Quels sont les plus grands irritants quant à la tâche ?
- Quels ajouts à votre tâche ont considérablement alourdi votre travail quotidien ?
- Comment nos conditions de travail devraient-elles prendre en compte l'alourdissement de la tâche enseignante ?

LES RESSOURCES ET LE FINANCEMENT



Le financement dépend souvent d'orientations, de priorités voire de lubies du gouvernement qui sont rarement en phase avec les réelles nécessités. Bien que le réseau forme un tout, il répond à une diversité de besoins, et les profs les connaissent. Les impacts du financement sur la tâche et sur son aménagement sont nombreux. Alors que certains paramètres budgétaires sont plus difficiles à influencer, plusieurs enjeux sont quant à eux protégés par notre convention collective, et peuvent faire l'objet de demandes syndicales.

ENJEUX

- Arrimage financement et paramètres d'allocation
- Lacunes du FABRES
- Projets et annexes spéciales
- Perfectionnement
- Particularités et financement (programmes, CEC, région, effectif étudiant, etc.)
- Grilles de cours et financement

QUESTIONS OUVERTES

- Quels sont les principaux enjeux de financement auxquels vous êtes confrontés ?
- Le financement permet-il de répondre aux besoins de la collectivité desservie par votre collège ?
- Les ressources dont vous disposez pour construire les tâches et répondre aux divers besoins sont-elles adéquates ?



L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET LES RELATIONS DE TRAVAIL

De l'engagement à la retraite, les enseignantes et les enseignants peuvent être confrontés à de nombreux et divers problèmes d'organisation du travail. Ce point touche autant les aspects plus pragmatiques comme la conciliation travail-vie personnelle et les horaires, que les questions plus larges liées à la consultation du personnel enseignant. Ces enjeux, en apparence plutôt administratifs, sont les assises de plusieurs de nos protections et avantages. Elles sont aussi fondement de notre capacité à participer pleinement aux décisions institutionnelles qui nous concernent et à exercer, au besoin, notre rapport de force.

ENJEUX

- Emploi et avantages sociaux
- Accès à l'égalité en emploi
- Consultation et information

- Instances et comités
- Invalidité
- Insertion professionnelle
- Libérations syndicales

QUESTIONS OUVERTES

- Comment favoriser la conciliation travail-vie personnelle (famille, études, proches aidantes et proches aidants...)?
- Les balises prévues à la convention concernant les divers délais sont-elles suffisantes (tâche, horaire, correction...)?
- Votre syndicat dispose-t-il des informations et des ressources nécessaires à son travail?
- Par quels moyens pouvons-nous augmenter notre rapport de force collectif face aux décisions des gestionnaires?

L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE



Enseigner ne peut se résumer à la simple transmission d'une matière prédéterminée. Comme spécialiste dans sa discipline, le personnel enseignant est appelé à choisir les meilleurs contenus à mettre au plan de cours en fonction des décisions collectives. Il ou elle doit constamment se tenir à jour et veiller, notamment par le travail collectif en département et sur les divers comités, à ce que le tout se déploie de manière harmonieuse. Comme pédagogue et grâce à l'expérimentation constante qu'est la classe, l'enseignante ou l'enseignant est la personne la plus apte à juger de la valeur des méthodes pédagogiques et modalités d'enseignement. C'est pour veiller au respect de cette expertise que l'autonomie professionnelle doit être protégée, tant dans sa dimension individuelle que collective.

ENJEUX

- Respect des choix pédagogiques
- Rôle des enseignantes et des enseignants dans la révision nationale des programmes
- Rôle du personnel enseignant dans les instances institutionnelles
- Frontière de la tâche
- Choix des perfectionnements
- Autonomie départementale

QUESTIONS OUVERTES

- Quelles sont les entraves à notre autonomie professionnelle?
- Les processus de décision concernant les programmes (évaluation, révision locale, révision nationale, actualisation) respectent-ils notre autonomie professionnelle?
- Quelles sont les pressions qui s'exercent sur les enseignantes et les enseignants au détriment de leur liberté académique?
- La collaboration avec les autres professionnel·les du cégep se fait-elle dans le respect des frontières de tâche et de votre expertise?

LA RÉMUNÉRATION



La montée du taux d'inflation peut s'avérer préoccupante pour certaines et certains. D'autres se sentent peut-être davantage interpellés par la structure salariale en fonction du rangement des titres d'emplois. Ajoutons à cela les questions relatives à nos échelles salariales elles-mêmes et nous obtenons quelques-uns des ingrédients nécessaires à mener de bonnes réflexions selon divers angles d'analyse.

ENJEUX

- Mécanismes de protection contre l'inflation
- Évaluation de scolarité
- Reconnaissance des diplômes de maîtrise et de doctorat
- Nos échelles salariales (nombre d'échelons, interéchelons)
- La structure salariale (rangement 23, autres corps d'emploi)

QUESTIONS OUVERTES

- Les conditions de rémunération sont-elles équitables (nouveau taux horaire, suppléance, rémunération à la CI, échelles des enseignantes et les enseignants chargés de cours, etc.)
- Nos conditions de rémunérations sont-elles acceptables, compte tenu de la structure salariale du secteur public ?
- Nos échelles salariales reconnaissent-elles adéquatement les diplômes de maîtrise et de doctorat ?

LA CONSOLIDATION ET LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU



Qu'il s'agisse de l'enseignement à distance (EAD) qui se développe à grande vitesse sans que les enseignantes et les enseignants y participent ou soient consultés, de la multiplication des partenariats intercollèges qui minent souvent nos conditions de travail, ou des nouveaux types de formations qui visent à répondre rapidement aux besoins du moment sans véritables autres considérations, la transformation à laquelle nous assistons en ce moment a de quoi nous préoccuper sérieusement. Voici quelques enjeux qui devraient plus particulièrement attirer notre attention :

ENJEUX

- Développement de l'EAD à l'échelle du réseau
- Balises applicables à l'EAD
- Impact des partenariats intercollèges
- Compétition et cohésion du réseau
- Impact des pressions externes (Emploi-Québec, partenaires régionaux...)

QUESTIONS OUVERTES

- Quels types de balises doivent être imposées à l'échelle du réseau quant au développement de l'EAD ?
- Quels sont les impacts des partenariats (intercollège et autres) sur nos conditions de travail ?

- Quel devrait être le rôle des enseignantes et des enseignants dans le développement de l'offre de programmes à l'échelle du réseau ?
- Quel devrait être le rôle du personnel enseignant sur les grandes décisions qui orientent le réseau collégial, notamment concernant l'EAD ?

CSN ([Confédération des syndicats nationaux](#)) : « Fondée en 1921, la CSN est une organisation syndicale qui œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable. Elle est composée de près de 1 600 syndicats et regroupe plus de 320 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec, mais également sur l'ensemble du territoire canadien. »²

Conseils centraux « Treize [conseils centraux](#) répartis sur tout le territoire québécois regroupent les syndicats affiliés à la CSN, par région. Les conseils centraux sont appelés à intervenir sur des enjeux régionaux et sur des thématiques développées par la CSN à travers les campagnes qu'elle mène. »³

FNEEQ-CSN : « [La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec \(FNEEQ\)](#) a été fondée en 1969. Elle compte actuellement 101 syndicats et représente près de 34 000 membres dans 45 syndicats de cégeps (collèges d'enseignement général et professionnel), dans 42 syndicats d'établissements d'enseignement privés et dans 13 syndicats d'établissements universitaires [...]. Par sa composition, la FNEEQ couvre tous les niveaux d'enseignement partagés entre le secteur public et le secteur privé de l'éducation. Elle est, par ailleurs, l'organisation syndicale la plus représentative de l'enseignement supérieur. »⁴

Regroupement cégep : Le [regroupement cégep](#) est l'instance qui rassemble les délégué-es des syndicats des enseignant.es du réseau collégial membres de la FNEEQ-CSN. Il rassemble 45 syndicats, représentant 85 % des enseignantes et des enseignants du réseau des cégeps. « Le regroupement cégep est l'instance responsable de la négociation et de l'application de la convention collective. Il prend aussi en charge toute autre question relative au réseau collégial. »⁵ En ce sens, c'est le regroupement cégep qui s'occupe des enjeux de négociation qui relèvent de la table sectorielle.

CCSPP : « Le [Comité de négociation des secteurs public et parapublic](#) (CCSPP) de la CSN est le résultat d'une volonté de regroupement des quatre fédérations de la CSN représentant des membres travaillant dans le secteur public pour le temps d'une ronde de négociation. Les fédérations y prenant part sont la Fédération des employées et employés de services publics ([FEESP-CSN](#)), la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec ([FNEEQ-CSN](#)), la Fédération des professionnelles ([FP-CSN](#)) et la Fédération de la santé et des services sociaux ([FSSS-CSN](#)). »⁶ Le CCSPP permet de coordonner les éléments de la négociation qui relèvent de la table centrale

Front commun : On dit que les organisations syndicales forment un front commun lorsqu'elles choisissent de négocier ensemble plutôt que séparément. Un front commun peut impliquer que les porte-paroles des centrales forment une seule équipe de négociation, mais aussi que les organisations

² <https://www.csn.qc.ca/mouvement/structure/#>

³ <https://www.csn.qc.ca/conseils-centraux/>

⁴ <https://fneeq.qc.ca/fr/a-propos/>

⁵ <https://fneeq.qc.ca/fr/cegeppresentation/>

⁶ <https://secteurpublic.quebec/>

s'organisent autour de revendications communes face au conseil du trésor et d'un plan d'action commun.

Quelques organisations syndicales ayant déjà participé à des fronts communs avec la CSN...

CSQ Centrale des syndicats du Québec (inclut la **FEC-CSQ** : Fédération des enseignantes et enseignants de cégep)

FTQ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

FIQ Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec

APTS Alliance du Personnel professionnel et Technique de la Santé et des services sociaux

LES ORGANISATIONS PATRONALES

CPN Les comités de négociation sont les différents comités formés par le gouvernement afin de négocier les différentes conventions collectives des travailleuses et travailleurs du secteur public. Chaque CPN est formé de représentantes et des représentants des ministères concernés et de représentantes et des représentants des employeurs.

CPNC [Le Comité Patronal de Négociation des collègues](#) « est composé de personnes nommées par la ministre de l'Enseignement supérieur [et] la Fédération des cégeps. [...] Mandat : Organiser, coordonner et diriger la négociation des matières nationales sectorielles des conventions collectives, soit les éléments qui relèvent de l'organisation du travail : prérogatives syndicales, organisation et aménagement de la tâche, conditions d'emploi, sécurité d'emploi, mouvements de personnel, arbitrage des griefs, etc. »⁷

Fédération des cégeps La [fédération des cégeps](#) est le lieu d'organisation nationale des directions des cégeps. Elle a pour mandat de représenter les cégeps du Québec et de les appuyer par différents services. Au quotidien, elle offre des services-conseils aux différentes directions des cégeps, notamment en matière de relations de travail et d'interprétation de la convention collective.

Conseil du trésor : Le Conseil du trésor, parce qu'il tient les cordons de la bourse, joue nécessairement un rôle majeur dans la dynamique de la négociation du secteur public. Il est maintenant de coutume, bien que ça ne soit pas une obligation légale, que les matières de table centrale soient négociées directement face au Conseil du trésor.

LES LIEUX DE NÉGOCIATION

Les comités de convention : (CNR, CCT, CCNAE, comités interronde) La convention collective prévoit la formation de différents comités, où la partie patronale et la partie syndicale peuvent examiner certains dossiers et procéder à des travaux paritaires.

Table centrale : Elle désigne la dimension de la négociation qui concerne l'ensemble du secteur public. Les questions larges comme les salaires et la retraite sont nécessairement des matières centrales. Il arrive aussi à la table centrale de traiter de demandes financières importantes destinées à régler des questions sectorielles (on parle alors d'un enjeu « remonté » à la table centrale).

⁷ <https://cpn.gouv.qc.ca/cpnc/le-cpnc/composition-et-mandat/>

Table sectorielle : Elle désigne la dimension de la négociation qui concerne une seule convention collective. Par exemple, au cégep, les questions de l'accès à la permanence, du calcul de la CI ou encore des prérogatives départementales sont des matières sectorielles.

CRT : Le Comité des relations de travail local est l'instance où la partie patronale et la partie syndicale échangent sur les questions de relation de travail. Notre convention collective prévoit l'obligation de consulter le CRT sur différents enjeux. Dans certains cas, la convention prévoit même la nécessité d'une entente entre les parties, ce qui donne au syndicat un levier important. C'est aussi au CRT que des ententes locales peuvent être conclues pour compléter la convention collective.

LES ACCRONYMES

AEC Attestation d'études collégiales
CCTT Centres collégiaux de transfert de technologie
CEC Centre d'études collégiales
CEEC Commission d'évaluation de l'enseignement collégial, responsable de l'Assurance-qualité
CE Commission des études
CI Charge individuelle
CT Code du travail
DEC Diplôme d'études collégiales
DEP Diplôme d'études professionnelles
EAD Enseignement à distance
EBP Étudiantes et étudiants à besoins particuliers
EESH Étudiantes et étudiants en situation de handicap
ETC Équivalent temps complet
FAD Formation à distance
FC Formation continue
HC Heures contact par semaine*
HP Heures de préparation par semaine *
IPC Indice des prix à la consommation
LNT Loi sur les normes du travail
MED Mise en disponibilité
NES Nombre d'étudiant semaine *
PES Période-étudiant par semaine
PIB Produit intérieur brut
PVRTT Programme de réduction volontaire du temps de travail
RQAP Régime québécois d'assurance parentale
RREGOP Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics

* Facteurs de calcul de la CI

La tâche enseignante selon l'article 8-4.01 de notre convention collective

Volet 1 Les activités inhérentes à l'enseignement (ex : prestation de cours, correction,...)

Volet 2 Les fonctions liées aux responsabilités collectives (ex : coordination de département ou de programme, responsabilités particulières d'encadrement,...)

Volet 3 Les activités particulières (innovation, recherche, transferts technologiques...)