



DÉPÔT PATRONAL

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS
COLLECTIVES DU PERSONNEL ENSEIGNANT
VENANT À ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2023**

PRÉSENTÉ À

**L'ALLIANCE DES SYNDICATS DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS DE CÉGEP (ASPPC)**

**Fédération de l'enseignement
collégial (FEC-CSQ)**

**Fédération nationale
des enseignantes et des enseignants
du Québec (FNEEQ-CSN)**

LE 6 AVRIL 2023

DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Elise Gagnon, porte-parole

Renée Boisclair, représentante ministérielle

Nancy Perron, représentante ministérielle

Diane Brien, représentante fédérative

Karine Ouellet, représentante fédérative

Mireille Godard -Dubois, représentante Bureau de la négociation gouvernementale

RÉVISION ET MISE EN PAGE

Manon Mainville, agente d'administration

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	5
1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION	6
2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL AUX BESOINS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS.....	7
3. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE	9
4. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	10
NOTES :.....	11

PRÉAMBULE

Au mois de décembre dernier, le CPNC a présenté à ses partenaires syndicaux les grands enjeux patronaux du réseau collégial, les annonçant du même coup comme des incontournables de la présente ronde de négociation.

Au lendemain de l'échéance de nos conventions collectives, il demeure essentiel que l'organisation du travail soit revue autour d'une offre de service et de formation actualisée, adaptée aux besoins des étudiantes et étudiants, et ce, dans les meilleurs délais. De plus, les enjeux de main-d'œuvre doivent mener les acteurs du réseau à façonner des conditions de travail adaptées aux réalités d'aujourd'hui.

C'est en étant mobilisé autour d'une volonté de conclure la négociation au bénéfice de tous que le CPNC dépose à son tour une série de mesures articulée autour des grands enjeux nommés précédemment.

Le CPNC croit fermement à la portée positive de cette série de mesures, venant préciser les volontés patronales et proposer des solutions aux objectifs syndicaux identifiés depuis le début de la ronde de négociation.

Ces mesures permettront de résoudre des enjeux d'organisation du travail importants, apportant du même coup des solutions orientées vers l'avenir, permettant de valoriser le personnel du réseau et de répondre aux besoins des étudiantes et étudiants qui doivent être au cœur de nos préoccupations.

Il est de mise de souhaiter que cette main tendue initie un mouvement positif dans la négociation, d'autant plus que plusieurs acteurs de la négociation ont exprimé le souhait de faire évoluer le rythme des échanges en vue d'un règlement dans un avenir rapproché.

1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION

Afin d'assurer sa pérennité, le réseau collégial doit être en mesure de s'adapter à l'évolution des besoins de l'effectif étudiant. Il doit aussi répondre positivement et rapidement aux diverses demandes de formation des acteurs externes au réseau ou du gouvernement.

Dans ce contexte, les parties doivent discuter des divers enjeux liés à la formation à distance (FAD) afin d'adapter les conditions de travail en découlant. Le CPNC reste par ailleurs ouvert aux propositions qui pourraient ressortir du comité interronde, dont les travaux sont toujours en cours. Il est déjà possible de cibler certaines mesures en lien avec la FAD :

- Prévoir des mesures pour encourager la participation du personnel enseignant à la FAD;
- Reconnaître l'évolution du travail occasionnée par la transition numérique de l'enseignement en prévoyant un ajout de ressources enseignantes à la hauteur de 30 ETC pour l'ensemble du réseau collégial;
- Évaluer les possibilités concernant la rémunération pour les activités autres que la prestation de cours dans le cadre de la FAD asynchrone;
- Discuter des droits d'auteur dans le cadre de la FAD asynchrone.

D'autres solutions sont aussi souhaitables afin de permettre l'accessibilité aux études supérieures et augmenter les qualifications de la main-d'œuvre québécoise. Pour ce faire, les conventions collectives doivent être actualisées afin d'élargir l'offre de formation afin :

- D'introduire un énoncé de principe concernant la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
- D'élargir les plages horaires de cours;
- Ajouter une enveloppe monétaire de 3 275 000 \$ pour l'ensemble du personnel enseignant du réseau collégial afin de convenir de mesures porteuses favorisant le travail les soirs et les fins de semaine.

Par ailleurs, les conventions collectives nécessitent des adaptations pour tenir compte des cours se donnant à l'extérieur des sessions régulières. Les solutions ciblées visent à :

- Prévoir d'autres dates pour le calcul de la charge individuelle (CI);
- Revoir la date du 1^{er} juin pour le retrait de la priorité d'emploi.

2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL AUX BESOINS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Afin de permettre aux collèges de poursuivre leur mission, ceux-ci doivent, dans l'adaptation de leur offre de formation, favoriser le développement des compétences de leur personnel et ainsi contribuer à la persévérance et à la réussite éducative. Malgré le contexte de difficultés de recrutement, la qualité de la formation doit demeurer au centre des préoccupations des parties. Une des manières d'y parvenir est d'optimiser la contribution du personnel enseignant déjà à l'emploi et détenant toutes les compétences nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

Les collèges doivent s'assurer que les compétences du personnel enseignant sont en adéquation avec l'évolution des programmes et des besoins de l'effectif étudiant. Il est donc requis d'intégrer des mécanismes aux conventions collectives assurant le perfectionnement et l'évaluation :

- Rendre obligatoire la mise à jour des compétences disciplinaires, pédagogiques, langagières et numériques;
- Actualiser certaines modalités pour favoriser le développement des compétences du personnel enseignant, notamment en ajoutant une enveloppe monétaire pouvant aller jusqu'à 4 000 000 \$ pour l'ensemble du personnel du réseau collégial à des fins de perfectionnement des compétences numériques;
- Permettre aux collèges de s'assurer de la compétence du personnel enseignant afin de mieux soutenir la réussite éducative (FNEEQ-CSN).

Parmi les solutions pour optimiser la contribution du personnel enseignant à la mission des collèges, il est requis de revoir certaines modalités :

- Permettre aux collèges l'utilisation optimale des charges à la formation continue (CFC) à la FNEEQ en enlevant l'obligation de s'entendre pour utiliser les CFC à « d'autres fins »;
- Élargir les possibilités de recyclage du personnel enseignant mis en disponibilité (MED).

En plus de ces options, une meilleure adéquation entre les ouvertures de postes et les besoins des collèges est nécessaire afin d'éviter des mises en disponibilité éventuelles et des coûts supplémentaires. Pour cela, les parties doivent revoir les modalités d'ouverture de postes:

- Considérer la plus petite allocation des deux sessions pour la création de postes (automne ou hiver) au lieu de la moyenne annuelle;
- Établir que les codes de cours multidisciplinaires ne sont pas des disciplines au sens de la convention collective (FEC-CSQ);
- Créer une exception à l'obligation d'ouverture de postes dans les disciplines porteuses des programmes fermés.

Dans un contexte de difficulté de recrutement, la stabilité du personnel enseignant devient un élément indispensable à l'organisation de l'enseignement. Une des façons de pallier cette difficulté d'organisation est la révision de certaines conditions d'octroi des congés sans traitement.

L'organisation du travail et de l'enseignement nécessite une mise à jour de la composition et du mandat des comités et autres instances. Il est pertinent que les parties échangent sur les points suivants :

- Actualiser les mandats des comités prévus aux conventions collectives, tout en réévaluant leur pertinence;
- Exclure l'enseignant qui a octroyé la note du comité de révision de notes;
- Abroger la Commission pédagogique (FNEEQ-CSN et FEC-CSQ dont le syndicat était antérieurement affilié à la FAC).

3. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE

Les enjeux de main-d'œuvre que vivent les collègues obligent ceux-ci à revoir la gestion des invalidités afin de prévenir les départs et optimiser la contribution du personnel enseignant. Certaines mesures doivent donc être réfléchies en ce sens.

Afin d'assurer une gestion optimale de l'invalidité, il est nécessaire de revoir certaines modalités afin d'éviter notamment que des périodes d'invalidité se prolongent indûment. Les mesures envisagées touchent les éléments suivants :

- Modifier la procédure de nomination d'un 3^e médecin en cas de désaccord;
- Retirer l'obligation de détenir un certificat médical valide au Règlement de l'aviation canadien pour l'enseignant au simulateur au CQFA;
- Introduire un énoncé de principe indiquant que la santé globale est une responsabilité collective;
- Soutenir la santé globale et promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire, notamment en s'inspirant des initiatives liées aux programmes de santé globale;
- Poursuivre les investissements en matière de santé globale, à la hauteur de 1 000 000 \$ par année pour l'année 2023-2024 et 2024-2025, dans des mesures porteuses et concrètes répondant aux besoins du personnel de l'ensemble du réseau collégial.

Parmi les options d'attraction et de rétention figure la valorisation de la recherche permettant notamment le rayonnement de l'enseignement supérieur. Pour ce faire, le CPNC croit en la valorisation de la recherche dans le réseau collégial afin d'en faire un milieu de travail attractif et stimulant. Pour ce faire, il est proposé :

- D'ajouter de ressources enseignantes libérées pour la recherche à la hauteur de 30 ETC pour l'ensemble du réseau collégial;
- D'ajouter un congé sans solde pour la recherche (FNEEQ-CSN).

4. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

Étant donné l'entrée en vigueur de nouvelles lois et l'évolution d'exigences amenées par la jurisprudence, il est nécessaire d'adapter les conventions collectives. Les parties doivent aussi réviser certains processus pour en améliorer l'efficacité :

- Retirer l'obligation de prendre les congés spéciaux pour décès de manière consécutive (FNEEQ-CSN);
- Permettre que le congé aux fins d'accompagnement en cas de décès d'un proche puisse débuter la veille de la journée prévue du décès (FNEEQ-CSN);
- Prolonger les délais prévus à la clause 5-18.02 lors de l'imposition de mesures disciplinaires;
- Prévoir que la clause d'amnistie ne s'applique pas dans le cadre des cas visés par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*;
- Modifier les clauses en lien avec le harcèlement sexuel et introduire des dispositions pour tenir compte de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*;
- Préciser l'importance de travailler dans un milieu sain et sécuritaire, exempt de toute violence physique ou psychologique au travail, incluant les obligations du collègue en lien avec la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Certaines dispositions en lien avec l'évaluation de la scolarité doivent être revues, notamment :

- Limiter l'effet rétroactif d'une modification au Manuel d'évaluation de la scolarité et d'une correction d'erreur dans l'évaluation.

Des corrections de textes ainsi que la mise à jour de certaines clauses sont nécessaires. Une clarification du rôle du comité de sélection à la clause 5-4.17 et l'ajout de sous-titres à l'article 5-4.00 sont souhaitables. Finalement, une réflexion est nécessaire en ce qui a trait aux informations transmises au syndicat.

