

MAI 2009

**ANALYSE DE LA  
CONJONCTURE DE  
L'ENSEIGNEMENT  
AU COLLÉGIAL**



Présenté à la réunion du regroupement cégep  
14 et 15 mai 2009

MAI 2009



Document préparé par le comité de stratégie  
du regroupement cégep qui est composé de :  
**Ronald Cameron, président**  
**Jean Trudelle, vice-président**  
**Micheline Thibodeau, déléguée à la coordination  
du regroupement cégep**

incluant les membres du comité de négociation :  
**Marielle Cauchy**  
**Luc Lafontaine**  
**Yves de Repentigny**  
**Yves Sabourin**

ont aussi participé aux discussions :  
**France Désaulniers, salariée aux communications**  
**Daniel Mary, représentant au comité consultatif sur la tâche**  
**Claude Racine, représentant au comité national de rencontre**

Conception et mise en page : Ariane Bilodeau

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	5
INTRODUCTION	6
I. L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL POUR SORTIR DE LA CRISE	7
II. LE CONTEXTE POLITIQUE	9
Le gouvernement Charest	9
Le décret et ses conséquences sur les négociations	9
Le projet de loi sur la gouvernance dans les cégeps	10
III. L'ÉTAT DE LA SITUATION AU COLLÉGIAL	12
La profession enseignante	12
Le sous-financement des programmes	13
Les transferts fédéraux	14
Le salaire et le recrutement	15
IV. LE CADRE STRATÉGIQUE	17
Le calendrier de la négociation	17
Les demandes ciblées	18
Les enjeux du CPNC	18
Les alliances	19
Le plan de communication	20
V. LES PERSPECTIVES DE MOBILISATION	21
VI. LES ENJEUX	24
La tâche	24
Les petites cohortes	25
La rémunération	26
La précarité	26
La formation continue	27
ANNEXE 1	
LA PETITE HISTOIRE DE L'AUGMENTATION DE LA TÂCHE	28
ANNEXE II	
LES SIGLES ET LES ACRONYMES	32





## AVANT-PROPOS

### La grève des profs de l'UQAM

« Les profs entérinent l'entente de principe à 91 % », titrait, à propos de l'UQAM, Le Soleil du 25 avril dernier avant d'ajouter que la session se prolongerait jusqu'au 4 juin, histoire de récupérer les sept semaines de débrayage des professeurs. Force est de constater que l'arrêt de travail constitue encore, en 2009, le seul moyen de pression permettant d'obtenir un véritable rapport de force avec nos employeurs.

Somme toute, cette grève a fait la démonstration que la solidarité exemplaire entre les professeurs peut conduire à un règlement satisfaisant, incluant un protocole de retour au travail. Les employés de soutien de l'université, après avoir voté en faveur de moyens de pression lourds, ont aussi conclu une entente. Il faut également souligner que le conflit s'est déroulé en pleine crise économique et que cela n'a pas empêché l'État de négocier.



## INTRODUCTION

À l'aube d'une période de négociation, il importe de faire le point sur le contexte dans lequel nous nous trouvons. Ce faisant et en nous fondant sur les enjeux que nous aurons précisés, nous pourrons définir les objectifs que nous croyons à notre portée et établir un plan d'action menant à leur atteinte. À cet égard, la tournée des syndicats que nous avons effectuée au cours des derniers mois se sera révélée fort utile, puisqu'elle nous aura permis de connaître les préoccupations des enseignantes et des enseignants de cégep quant aux discussions que nous engagerons avec la partie patronale.

Cette fois-ci, l'importance que revêt l'exercice auquel nous sommes conviés s'avère encore plus grande en raison du traitement qu'on nous a fait subir en 2005. En effet, les conditions de travail imposées par le décret ou fixées par l'entente sectorielle que nous avons signée sous la menace de la loi spéciale n'ont en rien réglé les problèmes évidents qui affligeaient l'enseignement collégial à ce moment. Or, nous devons être déterminés à empêcher l'histoire de se répéter et à obtenir de véritables améliorations à notre convention collective.

La préparation des pourparlers a démarré sur les chapeaux de roues. Déjà, les assemblées générales ont été consultées sur la mise en route du processus, les orientations relatives à la tâche et les matières de table centrale. À la rentrée, elles devront se pencher sur les revendications sectorielles. L'élaboration de celles-ci s'inscrira dans le cadre stratégique que nous avons adopté : des demandes ciblées en vue de proposer au gouvernement un règlement avant l'échéance de notre contrat de travail, en mars 2010. Nous visons par là un investissement dans l'enseignement collégial.





## I. L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL POUR SORTIR DE LA CRISE

Choisir l'enseignement collégial pour sortir de la crise, c'est adopter une autre vision du développement économique pour tenir compte des réalités pédagogiques vécues en classe. Nous trouvons, dans les documents du prochain congrès de la FNEEQ tout comme dans ceux de la CSN<sup>1</sup> et du CCSPP, une analyse détaillée de la présente crise, qui tire son origine dans un modèle de développement basé sur une recherche de rendement financier s'effectuant au détriment, notamment, des travailleuses et des travailleurs. Nous pouvons également y lire des propositions pour sortir de la crise. De plus, la déclaration faite le 23 avril dernier par la Confédération Syndicale Internationale (CSI) « *insiste sur le fait que la création d'emploi et les investissements publics doivent se trouver au cœur de toute stratégie de relance économique et propose [...] une réforme des systèmes de gouvernance mondiaux, pour assurer la soutenabilité de l'économie mondiale après la crise* ». Cela montre toute l'importance des services publics.

Dans nos établissements, les directions concentrent leur énergie sur la compétition intraordre, autrement dit, sur la course à la « clientèle scolaire », résultat de la pression exercée par le sous-financement. Les préoccupations de nos patrons locaux ont très peu à voir avec ce qui se passe dans les classes. L'utilisation qu'ils ont faite des transferts fédéraux le prouve bien. Il apparaît urgent de miser sur l'enseignement collégial. Au problème déjà criant d'alourdissement de la tâche s'ajouteront d'ici peu les défis relatifs aux mises à niveau et de l'encadrement particulier qu'il faudra fournir aux étudiantes et aux étudiants issus de la réforme du secondaire. Comment prendra-t-on en considération la baisse des conditions d'admission? Y a-t-il un plan d'ensemble pour effectuer la transition rendue nécessaire par la réforme ou procédera-t-on à des aménagements à la pièce en fonction des problèmes que les professeurs décrieront? La ministre a-t-elle une vue d'ensemble du système scolaire?

---

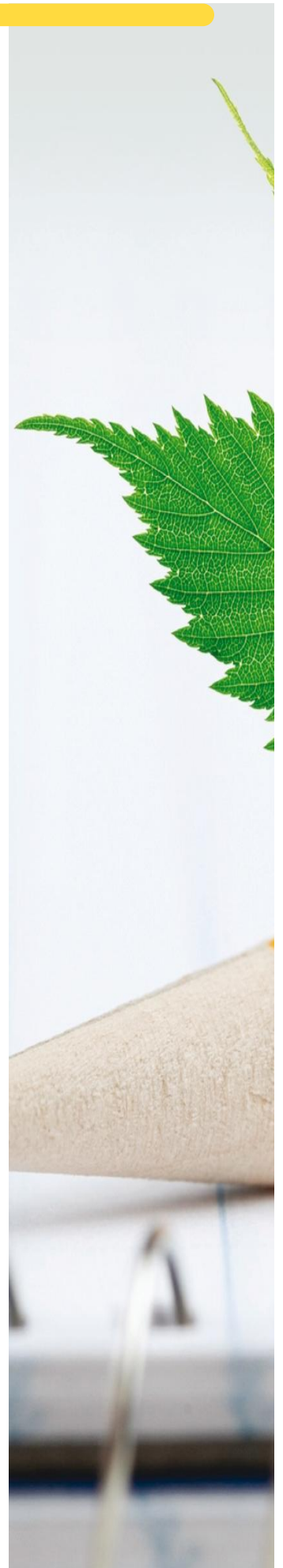
<sup>1</sup> *Pour sortir de la crise, plus solidaires*, document adopté par le Conseil confédéral de la CSN en mars 2009.



De concert avec les deux autres fédérations d'enseignantes et d'enseignants de cégep, nous avons déterminé quelques orientations. Celles-ci se trouvaient dans la proposition sur la profession enseignante que le regroupement a adoptée en février 2009. Nous préconisons un investissement massif dans le volet 1, notamment afin de bonifier les paramètres portant sur la préparation de cours, l'encadrement et l'évaluation. De plus, nous voulons que l'allocation des ressources à chaque collège soit adaptée à la véritable charge de travail des professeurs de manière à garantir un financement juste à tous les établissements du réseau.

L'enseignement collégial, tant au régulier qu'à la formation continue, constitue une réponse aux besoins de formation multiples et complexes engendrés par une société du savoir. Nous devons participer activement, comme acteurs jouant un rôle privilégié dans l'éducation, à la définition de notre propre apport à la formation de la main-d'œuvre qui inclut la formation citoyenne. Nous savons que le Québec aura 700 000 emplois à combler dans les prochaines années dans tous les secteurs d'activité.

En 2004, à la suite du Forum sur l'enseignement collégial, le ministère de l'Éducation a pris la décision du maintien du réseau collégial. Il doit maintenant le financer adéquatement. Pour sortir de la crise, l'enseignement collégial représente un incontournable, car miser sur le secteur public, c'est garantir à toutes et à tous l'accès à des services de qualité.





## II. LE CONTEXTE POLITIQUE

### Le gouvernement Charest

Le 8 décembre dernier, non seulement le Parti libéral du Québec a-t-il conservé le pouvoir, mais il a aussi retrouvé sa majorité à l'Assemblée nationale, bien que celle-ci soit plus faible qu'en 2003. Au cours de son premier mandat, Jean Charest avait utilisé l'artillerie lourde pour réaliser son programme néolibéral, ce qui s'était traduit, entre autres choses, par l'adoption de plusieurs lois antisyndicales et par l'imposition, en décembre 2005, d'un décret mettant abruptement fin aux pourparlers dans les secteurs public et parapublic. Les élections de mars 2007 l'ayant rendu minoritaire, son gouvernement avait par la suite dû faire preuve de plus de retenue. Maintenant, que nous réserve le « Charest version 3.0 »? Voudra-t-il négocier de bonne foi avec nous cette fois-ci? Utilisera-t-il la crise économique comme prétexte pour nous servir encore une fois le sempiternel argument de la précarité des finances publiques pour tenter un nouveau coup de force?

#### signée sous la contrainte



#### Le décret et ses conséquences sur les négociations

Par le décret qu'il a adopté le 15 décembre 2005, le gouvernement Charest a unilatéralement déterminé nos conditions de travail relatives aux matières de table centrale et nous a contraints, « le couteau sur la gorge », à signer une entente sectorielle bien en deçà de nos espérances. De plus, il a institué une panoplie de mesures répressives nous privant notamment du droit de négocier. En effet, d'ici le 31 mars 2010, moment à partir duquel ces mesures ne seront plus en vigueur, nul « ne peut, par omission ou autrement, faire obstacle ou nuire de quelque manière à la reprise ou au maintien des services habituels d'un organisme du secteur public ou à l'exécution par les salariés de



leur prestation de travail relative à ces services, ni contribuer directement ou indirectement à ralentir, altérer ou retarder l'exécution de cette prestation. »<sup>2</sup> Autrement dit, avant cette date, il nous faudra continuer à faire preuve d'inventivité quant aux moyens de pression que nous utiliserons pour faire avancer les discussions!

Notons que le contexte juridique a changé depuis 2005. On peut penser à la condamnation du décret par le BIT<sup>3</sup>, à l'invalidation des lois 7, 8 et 30 (dans ce dernier cas, le gouvernement a porté le jugement en appel) de même qu'à la décision de la Cour suprême du Canada<sup>4</sup> selon laquelle la liberté d'association comprend le droit de négocier. La CSN conteste présentement la validité de la loi 43 en utilisant le même argument. L'invitation lancée par Monique Jérôme-Forget, ministre des Finances, aux centrales syndicales de réviser le régime de négociation s'inscrit dans cette nouvelle conjoncture.

Toutefois, Monique Gagnon-Tremblay, qui a succédé à Mme Jérôme-Forget à la présidence du Conseil du trésor, n'a manifesté aucun empressement à reprendre les travaux, interrompus en raison de la campagne électorale. Tout indique donc que les dispositions actuelles demeureront en application durant la prochaine période de renouvellement des conventions collectives.

### **Le projet de loi sur la gouvernance dans les cégeps**

L'automne dernier, à la suite du scandale financier de l'UQAM, la ministre de l'Éducation, madame Courchesne, a déposé deux projets de loi, l'un concernant la gouvernance des universités et l'autre, celle des cégeps, sous prétexte d'éviter la répétition d'un tel scénario. Si l'objectif paraît louable, les moyens proposés par la ministre pour l'atteindre nous le semblent beaucoup moins. Dans ces projets, calqués sur le mode d'organisation imposé aux sociétés d'État, on

---

<sup>2</sup> Article 28 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public. Assemblée nationale, 16 décembre 2005.

<sup>3</sup> Bureau international du travail. Organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Verdict daté du 29 mars 2007.

<sup>4</sup> *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391, 2007 CSC 27.



prévoit la mise en minorité des représentants des différentes composantes de la communauté collégiale – ainsi que la constitution obligatoire de comités de gouvernance et d'éthique, de vérification et des ressources humaines. Cette façon de faire va complètement à l'encontre de notre culture organisationnelle, qui repose sur la collégialité. Elle dénote également une confusion entre la notion d'indépendance et celle d'absence de lien d'emploi, car elle suppose que les positions des administrateurs ne faisant pas partie de la communauté sont dénuées de tout parti pris.

La ministre Courchesne a déjà annoncé son intention de présenter à nouveau, sous une forme modifiée, ces projets de loi, morts au feuillet avec le déclenchement des dernières élections provinciales. Nous devons être prêts à défendre notre point de vue. La tendance à accroître le contrôle des activités des établissements et à uniformiser les pratiques de gestion semble aller de pair avec une marginalisation de celles et de ceux qui sont au plus près de la mission d'enseignement. Il faudra être vigilants lors des prochaines négociations, afin qu'il n'y ait pas de recul traduisant cette volonté de restreindre les prérogatives des enseignantes et des enseignants dans la prise de décision.



### III. L'ÉTAT DE LA SITUATION AU COLLÉGIAL

#### La profession enseignante



Après deux années de travaux du comité paritaire chargé d'analyser la pratique actuelle des professeurs de cégep, incluant la publication, l'an dernier, du document conjoint *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, les discussions sur les liens à établir entre ce dernier et notre convention collective n'ont pas encore porté leurs fruits. Même s'il ressort clairement de l'étude que non seulement la tâche enseignante s'est transformée, mais qu'elle s'est aussi alourdie, la partie patronale n'a cessé de prétendre que les activités de préparation, de prestation, d'adaptation et d'encadrement sont, dans la convention actuelle, tout à fait

assimilables à ce qui avait cours en 1976. Rien ne se perd, rien ne se crée... La position des représentants de la Fédération des cégeps – le MELS, il faut bien le dire, était particulièrement silencieux – est devenue intenable. Ainsi, la CI ne serait pas une mesure de la charge, mais un simple outil de répartition. De plus, il y a des ressources dans les collèges pour aider à l'encadrement des étudiants en difficulté; les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ne constituent qu'une autre façon d'enseigner; la dimension collective de notre travail offre un « retour sur l'investissement » réduisant le temps de travail individuel et nous en passons. À titre d'exemple, le cas du plagiat associé à l'utilisation d'Internet a été évoqué au comité pour illustrer les nouveaux défis relatifs à la correction des travaux. La réponse laconique de la partie patronale a été que des ressources sont mises à notre disposition par les collègues



pour le contrer. Or, le dernier *Perspectives collégiales*<sup>5</sup> traite du « plagiat à l'ère d'Internet ». Quiconque lit ce bulletin sur le plagiat comprend que la tâche de correction ne s'avère pas seulement plus complexe, mais aussi plus lourde. La Fédération des cégeps fait donc davantage preuve d'un manque de volonté politique que d'une mauvaise compréhension de notre travail.

Il demeure que la situation est meilleure aujourd'hui, à la veille de cette négociation, qu'elle ne l'était en 2005. Nous sommes de nouveau conviés à des travaux exploratoires qui ciblent toujours plus précisément nos attentes, soit l'ajout de ressources au volet 1 de la tâche.

### **Le sous-financement des programmes**

Les derniers travaux menés par la FNEEQ dans le dossier des petites cohortes montrent que la présence des programmes avec un effectif inférieur à 45 étudiantes et étudiants est généralisée dans le réseau. Si les causes de cet état de fait s'avèrent multiples, l'enseignement offert souffre dans tous les cas d'un manque de financement. Du fait de leur taille, celui-ci affecte de manière plus marquée certains collèges situés dans les régions en baisse démographique. En sous-finançant l'enseignement dans ces cégeps, le MELS fragilise le réseau collégial et le service public d'éducation.

Les mesures instaurées depuis 2000 pour consolider l'offre de formation réduisent certes le sous-financement, mais elles excluent les programmes préuniversitaires et plusieurs programmes techniques en « doublon ». De plus, elles n'assurent pas que les besoins relatifs à la prestation de l'enseignement seront comblés. Elles visent même, dans certains cas, la fermeture à court terme des programmes. Au-delà des lacunes propres à ces mesures particulières, c'est le mode de financement lui-même qui pose problème. Pour le MELS, les correctifs en question ne représentent que de l'aide ponctuelle, comme si les situations vécues par les collèges n'étaient que passagères et ne dépendaient jamais de la structure même du mode de financement.

---

<sup>5</sup> Mars-avril 2009. Il s'agit d'un bulletin électronique publié par la Fédération des cégeps.



S'il est un dossier qui prouve bien qu'il n'y a pas unanimité parmi les directions représentées par la Fédération des cégeps, c'est bien celui des petites cohortes. La FNEEQ s'efforce depuis longtemps de le faire avancer. Nous avons rencontré la ministre sur cette question et celle-ci s'est dite préoccupée. La Fédération des cégeps a salué la qualité du rapport rédigé par la FNEEQ et admis l'importance du problème, prédisant même que ce dernier mènerait, d'ici quelques années, à une situation explosive, mais elle s'est dite incapable de l'aborder « de manière sereine ». C'est la raison pour laquelle une action a été entreprise auprès des directions locales afin qu'elles se positionnent et, éventuellement, se prononcent en faveur de la formation d'un comité tripartite (fédérations syndicales, MELS, Fédération des cégeps) pour trouver des solutions. On sent, de leur part, une réticence liée à la concurrence dans l'attribution des fonds. Derrière le discours « réseau » se profile celui associé à une mentalité entrepreneuriale.

Par ailleurs, même si le travail politique sur ce dossier doit se poursuivre sans relâche, la réponse au défi que soulèvent les petites cohortes doit aussi se trouver dans la négociation de la convention collective.

### **Les transferts fédéraux**

Lors de la dernière négociation, les enseignantes et les enseignants ont mis beaucoup d'énergie à faire valoir l'importance d'un ajout de ressources au volet 1 de la tâche, c'est-à-dire dans les activités d'enseignement. On se rappellera que l'entente forcée comprenait l'injection de 122 ETC pour des activités autres que l'enseignement proprement dit, lesquels ne créaient pas de postes, alors que des besoins pressants existaient dans les classes. Nous avons vu là l'intervention de la Fédération des cégeps auprès du MELS.

À la suite d'un mandat inclus dans l'entente forcée, le comité de la profession enseignante fut mis sur pied. Après plus de 15 mois de travaux, on aurait pu s'attendre à ce que, en mars 2008, une partie des 70,3 M\$ attribués au réseau collégial soit investie dans l'enseignement, autrement dit dans le volet 1. Or, de façon générale,





seule une mince tranche de 10 % a servi à des projets toujours en périphérie de l'enseignement, même si rien n'interdisait qu'elle puisse y être directement affectée. Cela a eu l'effet d'une gifle. Encore là, de l'aveu même de la ministre<sup>6</sup>, l'influence de la Fédération des cégeps sur le MELIS s'était fait sentir. Madame Courchesne a d'ailleurs bien perçu notre colère.

### **Le recrutement d'enseignantes et d'enseignants**

Les difficultés de recrutement et de maintien du personnel récemment engagé se révèlent répandues dans le réseau, et ce, en pleine période de renouvellement important du corps enseignant. Qui plus est, on observe ce problème tant dans le secteur technique que dans ceux des formations générale et préuniversitaire. Il ne faut pas chercher bien loin pour trouver des coupables : nos conditions de travail, dont le salaire et la lourdeur de la tâche, peuvent expliquer en grande partie cette pénurie. Bien peu de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants savent que la tâche s'est considérablement alourdie au fil des années. Par contre elles sont à même de constater à quel point il est exigeant de préparer de front plusieurs cours différents ou de corriger et d'encadrer un nombre souvent trop élevé d'étudiantes et d'étudiants. Une amélioration de la tâche, des conditions de conciliation famille-travail plus appropriées et, de façon plus générale, une valorisation de la profession enseignante dans son ensemble sont essentielles pour garder à l'emploi les nouvelles et les nouveaux.

En ce qui concerne les salaires, les augmentations demandées à la table centrale peuvent contribuer à l'amélioration de la situation, mais, selon nous, elles ne suffiront pas à accroître le pouvoir d'attraction de notre profession. Nous voulons également une révision de notre structure de rémunération ainsi que des travaux sur la relativité salariale.

Lorsqu'on examine notre échelle de traitement, on comprend assez rapidement pourquoi les gens ne se bousculent pas au portillon pour venir enseigner au collégial : d'une part, les salaires ne s'avèrent pas

---

<sup>6</sup> Lettre envoyée aux présidents des trois fédérations de professeurs de cégep le 23 février et déposée à la réunion du regroupement cégep des 14 et 15 mai 2009.



très alléchants aux premiers échelons; d'autre part, il faut travailler pendant de nombreuses années avant d'atteindre le palier maximal. Le moment n'est-il pas venu de bonifier l'ensemble de notre échelle afin de la rendre plus attrayante? Le contexte de rajeunissement du personnel dans lequel nous nous trouvons s'y prête d'ailleurs fort bien. En effet, selon nos estimations, entre 2010 et 2012, plus de 12% des professeurs de cégep devraient prendre leur retraite et se verront remplacés par des personnes ayant une rémunération moins élevée que la leur.

Les discussions portant sur la relativité salariale permettront d'obtenir une hausse du traitement maximal, incluant une valorisation des échelons pour la maîtrise et le doctorat. En effet, beaucoup d'enseignants jugent qu'on ne les paie pas suffisamment, surtout lorsqu'ils se comparent à leurs collègues des collèges ontariens d'arts appliqués et de technologie, qui peuvent gagner jusqu'à 96 529 \$ par année.<sup>7</sup> À notre avis, les questionnaires complétés au moment des travaux sur l'équité salariale et le document *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, montreront que nous devrions avoir un salaire plus élevé. À notre grande satisfaction, les partenaires du Front commun, la CSN, la FTQ et le SISF, ont accepté de soumettre une proposition concernant l'enclenchement de travaux relatifs à la relativité salariale à la consultation des assemblées générales sur les demandes de table centrale.

---

<sup>7</sup> Convention collective 2005-2009 du personnel scolaire des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario.



## IV. LE CADRE STRATÉGIQUE

Notre cadre stratégique a pour but de nous permettre d'envisager, dans le contexte social, politique et économique des prochains mois, les actions à accomplir et les alliances à établir pour faire valoir nos demandes. Pour être efficace, ce cadre doit faire l'objet du consensus le plus large possible et susciter la participation active des membres des syndicats. En ce domaine, la FNEEQ compte sur plusieurs éléments.

### Le calendrier de la négociation

La crise économique actuelle constitue un élément très important de la conjoncture. Le gouvernement doit miser sur le secteur public comme levier pour lutter contre la crise économique et aider le Québec à en sortir. Il nous faut obtenir une entente dans un délai assez court; c'est pourquoi nous recherchons un règlement d'ici l'échéance de notre convention collective, le 31 mars 2010. Par conséquent, le Front commun a décidé de présenter des demandes ciblées et de procéder dès maintenant à la consultation de toutes les assemblées générales au sujet des matières de table centrale – notamment le salaire, la retraite et les droits parentaux. Il prévoit déposer ces revendications, après harmonisation, le 30 octobre 2009, conformément aux dispositions de la loi 37<sup>8</sup>. Les organisations syndicales de ce front veulent aussi faire connaître leurs demandes de table sectorielle – qui touchent les conditions de travail spécifiques de chaque catégorie d'emploi – le même jour. Le regroupement cégep a adopté cette perspective le 27 mars dernier, à la suite d'une consultation de ses membres. La partie patronale devrait nous répondre dans les 60 jours suivants notre dépôt, tant aux tables sectorielles qu'à la table centrale. Les rencontres de négociation devraient donc débuter en janvier prochain. Le 31 mars 2010 ne représente cependant pas une date butoir absolue quant à la

---

<sup>8</sup> La Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (loi 37) prévoit le dépôt des demandes syndicales au plus tard 150 jours avant l'échéance de la convention collective. La partie patronale a ensuite 60 jours pour y répondre.



conclusion d'un accord. Si à cette date, il n'y a pas d'entente satisfaisante, il faudra passer à des moyens de pression plus lourds.

### Les demandes ciblées

Lors de sa réunion de mars, le regroupement cégep a commencé à discuter des grands enjeux de la négociation et a décidé, dans le but de valoriser notre profession, de donner priorité à deux dossiers : la tâche et la rémunération. À ceux-ci, ajoutons la précarité, incluant la question des chargé-es de cours de la formation continue, et le sous-financement des programmes d'études à faible effectif.

### Les enjeux du CPNC

Si les syndicats s'appliquent actuellement à définir leurs priorités de négociation, il en va de même pour les patrons. Lors de la rencontre du 17 avril dernier concernant la suite des travaux sur la profession enseignante, les représentants des trois fédérations syndicales (FNEEQ, FAC et FEC) ont appris que le CPNC avait déterminé quatre enjeux importants. Premièrement, relativement à la sécurité d'emploi, le MELS s'inquiète beaucoup de la baisse des effectifs étudiants prévue dans les années à venir. Deuxièmement, en ce qui concerne l'approche programme, la partie patronale estime que la participation de toutes les enseignantes et de tous les enseignants aux tâches qui en découlent s'avère trop inégale. Troisièmement, au plan de l'organisation du travail, les collègues veulent avoir plus de latitude pour s'acquitter de leurs obligations au regard de la reddition de comptes. Le rôle des départements, de leur coordination et des comités de programme se trouvent en jeu ici. Finalement, la dernière préoccupation du CPNC porte sur le développement des compétences – au sens du perfectionnement – des enseignantes et des enseignants. Selon eux, il y aurait, à ce chapitre, des problèmes récents, dus, notamment, à l'arrivée massive de nouveaux professeurs dans le réseau. Nous devons tenir compte de ces différents éléments dans la préparation de notre cahier de demandes et dans la stratégie que nous établirons pour obtenir une entente satisfaisante.





### Les alliances

Lors de la dernière négociation, les organisations syndicales ont connu des divergences assez importantes concernant le calendrier de la négociation, divergences qui ont fragilisé le Front commun et, même, l'ont fait éclater. Cette fois-ci, une vaste alliance regroupant la CSN, la FTQ et le SISP – un nouvel acteur constitué de la CSQ, de la FIQ, du SFPQ, du SPGQ et de l'APTS – a vu le jour. Cette coalition historique compte environ 500 000 membres. Au départ, tout le monde s'entend sur un cadre stratégique ainsi que sur des protocoles de fonctionnement et de non-maraudage, ce qui assure de bonnes bases au Front commun. Puisque nous en faisons partie et que c'est lui qui décidera de la démarche syndicale générale, nous contribuerons donc à la définir.

À nos yeux, notre alliance avec les trois autres fédérations de la CSN participant aux pourparlers, c'est-à-dire la FP, la FEESP et la FSSS apparaît fondamentale. Notre présence au comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP) nous permet d'intervenir dans les débats et de savoir de façon assez détaillée ce qui se passe aux tables de négociation dans les autres secteurs. De même, les ressources de la centrale facilitent la cohésion interfédérative concernant les demandes, lorsque cela est possible, les actions ou le rythme des discussions. Comme lors des dernières périodes de renouvellement de nos contrats de travail, cette alliance au sein de la CSN se révélera de première importance.

Au niveau sectoriel, les travaux au sujet de la profession enseignante se poursuivent en intersyndicale avec la FAC et la FEC. En ce qui concerne la prochaine négociation, la FNEEQ approchera celles-ci pour vérifier jusqu'à quel point il y a convergence de vues quant aux problèmes décelés, aux analyses effectuées, aux objectifs poursuivis et aux solutions envisagées. Après quoi, elle pourra établir, le cas échéant, les mécanismes de concertation les plus appropriés avec elles. Le fait que la FEC soit elle aussi membre du front CSN-FTQ-SISP facilitera la mise au point d'un calendrier commun avec cette dernière. Pour ce qui est de la FAC, nous allons continuer nos démarches habituelles en vue de conclure une alliance avec celle-ci tout en sachant qu'elle se trouve présentement dans une situation de



crise. Il s'avère difficile, à ce moment-ci, de prévoir la nature des liens que nous pourrions créer avec cette organisation.

### **Le plan de communication**

Notre cadre stratégique comporte un plan de communication. La CSN, de concert avec ses partenaires du Front commun, élabore présentement plusieurs éléments – détermination des publics cibles, affiches, slogan, site Internet, concours vidéo, objets de promotion, etc. – de ce plan, qui a pour premier objectif de valoriser les services publics et les personnes qui y œuvrent. Les membres des syndicats seront considérés comme un public cible, mais ils devront également contribuer activement à l'atteinte des buts de cette campagne. Tout en étant conscients des limites des opérations médiatiques, nous reconnaissons l'importance d'innover, particulièrement en utilisant les nouvelles technologies.

De même, au plan sectoriel, nous travaillons actuellement à établir notre propre stratégie. Celle-ci devra, entre autres choses, viser une valorisation de l'enseignement collégial auprès du grand public. Nous porterons aussi une attention particulière à bien informer les étudiantes et les étudiants ainsi que leurs parents de nos revendications.

Nous avons déjà réalisé certains aspects de notre plan de communication sectoriel : tournée des syndicats pour échanger sur la négociation. À la rentrée, débutera la parution de l'Info-négo FNEEQ. Au fur et à mesure que les événements se succéderont, nous aurons constamment à l'esprit d'informer les enseignantes et les enseignants afin qu'ils puissent suivre le déroulement du processus de renouvellement de notre convention collective et y participer. Au cours des prochains jours, tous les syndicats devraient désigner, si ce n'est déjà fait, leurs responsables locaux à l'information et à l'action (RLI et RLA).





## V. LES PERSPECTIVES DE MOBILISATION

Dans la planification de nos actions, nous devons tenir compte des mesures répressives contenues dans la loi spéciale de 2005. Autrement dit, il nous faut considérer l'avant et l'après décret. Déjà, en ce qui concerne le dossier de la profession enseignante, nos deux



interventions auprès des conseils d'administration des cégeps ont porté leurs fruits. Nous avons également interpellé nos patrons locaux relativement à la problématique des petites cohortes. Ce choix stratégique a démontré notre capacité à nous mobiliser sur ces grands enjeux et à exprimer notre ras-le-bol.

Mentionnons aussi les activités du 6 octobre 2008, Journée mondiale des enseignantes et des enseignants, qui ont permis de dénoncer la façon dont les directions de collège ont utilisé les transferts fédéraux. À plusieurs endroits, il y a eu organisation de conférences de presse qui ont sensibilisé la population à nos réalités pédagogiques. Par ailleurs, depuis l'automne dernier, plusieurs syndicats ont entrepris une tournée des départements pour rallier leurs membres autour des enjeux de la prochaine période de négociation et pour discuter du rapport entre l'autonomie professionnelle et la gestion en collégialité. Pour les nouveaux professeurs, ces rencontres sur l'organisation de notre travail représentent une belle occasion de s'initier à la vie syndicale. Enfin, la récente tournée de la FNEEQ et la session de formation sur la négociation qui sera offerte à l'automne constituent aussi d'excellents outils de mobilisation. Le travail soutenu des exécutifs syndicaux et la participation des membres à de nombreuses actions de mobilisation illustrent bien notre détermination à obtenir des gains significatifs dans la négociation qui s'amorce. Cela dit, notre opiniâtreté et les moyens de pression qui la concrétiseront devront se révéler à la mesure de nos demandes. Jusqu'où nous sommes-nous prêtes et prêts à aller, pour obtenir des augmentations salariales satisfaisantes ou un véritable allègement de notre tâche?



À ce sujet, rappelons que les failles de la tactique des arrêts de travail à durée limitée et annoncés à l'avance, utilisée en 2005, a amené le regroupement cégep à adopter, dans le cadre du bilan de la dernière négociation, une recommandation mandatant sa coordination pour organiser un débat de fond sur les débrayages. Celui-ci a eu lieu, sous forme d'ateliers et précédé d'exposés de personnalités de la CSN, lors de la réunion des 10 et 11 avril 2008. Le document servant à amorcer la discussion, intitulé « *Les grèves propres sont-elles utiles? Pour une véritable stratégie d'exercice du droit de grève* », posait un certain nombre de constats. Nous jugeons utile d'en réitérer quelques-uns ici.

Tout d'abord, alors que dans le secteur privé, la grève revêt un caractère principalement économique, les travailleurs cherchant par son utilisation à priver l'entreprise de ses profits, elle prend plutôt pour les employé-es de l'État l'aspect d'un levier politique destiné à faire pression sur le gouvernement. Dans ce cas, le débrayage traduit plutôt une remise en question de la gouvernance des services publics ainsi que de la gestion financière de la province, le terrain du bras de fer devenant en grande partie médiatique. Cependant, nos conditions de travail ayant des conséquences directes sur la qualité des services que nous offrons, nous reconnaissons la nécessité de nous préoccuper du message et de la façon de le faire passer tout en nous prémunissant contre l'effet démobilisateur des campagnes de dénigrement.

Ensuite, le texte rappelle que lorsque plus rien ne bouge aux tables de négociation, il n'existe pas de véritable solution de rechange à la grève. Les autres moyens de pression qu'on peut imaginer comportent tous des inconvénients majeurs. Par contre, il n'en demeure pas moins essentiel, pour les assemblées générales, de se pencher sur cette question ainsi que sur celle du ralliement – la solidarité s'avérant cruciale lorsque vient le moment de recourir à des actions « lourdes » –, ne serait-ce qu'à l'intention des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants. Comme l'argument selon lequel « on donne notre argent au gouvernement » revient souvent dans un tel contexte, le grief sur la reprise non rémunérée des journées de grève gagné par le syndicat du cégep d'Ahuntsic prend ici toute son importance.



Enfin, nous nous devons de retenir les enseignements de l'expérience de la dernière négociation, au cours de laquelle nous avons annoncé à l'avance la durée limitée de la grève et prévu seulement une issue négociée au conflit. « On doit reconnaître que, dans le premier jour d'une grève générale illimitée, même légale, il y a plus de tension politique que dans les quatre ou cinq jours d'une grève limitée, entre autres parce que ce choix exprime la détermination des membres de vouloir agir jusqu'au règlement du conflit. Dans le cas du secteur public, la perspective qu'une grève puisse devenir illégale doit faire partie des considérations de départ. [...] Il nous apparaît donc crucial, pour les prochaines négociations, de tirer les leçons les plus complètes des dernières et de préparer un projet de mobilisation qui puisse, par souci de transparence envers les assemblées, évoquer dès le départ et poser sans détour la question de la réaction à un décret, tout en défendant la même approche auprès de toutes les organisations du secteur public. »<sup>9</sup>

En conclusion, d'ici le 31 mars 2010, nous devons saisir toutes les occasions susceptibles de faire connaître nos revendications. Il faut veiller à ce que notre message soit diffusé au sein des différentes instances de nos cégeps, mais également le partager avec d'autres organisations. Parmi celles-ci, mentionnons les associations étudiantes, qui, comme nous l'avons vu en 2005, peuvent grandement influencer sur le cours des événements lorsqu'elles se mobilisent. La mise en place d'un comité intersyndical dans chaque cégep participe à la mise en place du rapport de force, à tout le moins avec les employeurs locaux. Après cette date, l'éventail des actions possibles s'ouvrira. Nous devons toutefois garder à l'esprit que, dans le contexte du Front commun, nous nous sommes engagés à arrimer nos activités avec celles de nos partenaires. En revanche, il nous incombera de faire ressortir notre singularité sectorielle et de montrer que nous sommes des « profs de cégep, fières et fiers de l'être! »

---

<sup>9</sup> *Les grèves propres sont-elles utiles? Pour une véritable stratégie d'exercice du droit de grève.* Document de réflexion. Réunion du regroupement cégep des 10 et 11 avril 2008.



## VI. LES ENJEUX

Le sous-financement constitue un des problèmes majeurs du réseau collégial. Plusieurs conséquences en découlent, dont la lourdeur de la tâche, accentuée, surtout en région, par les difficultés associées aux « petites cohortes », ainsi que le salaire, qui ne correspond pas aux caractéristiques de notre profession.

Au-delà des enjeux suggérés ci-dessous, des demandes sur différents aspects de la convention feront partie du cahier de revendications. Pensons, par exemple, aux problèmes de conciliation famille-travail ou à ceux en lien avec la sécurité d'emploi.

On a souvent placé la charge de travail et la rémunération en opposition, comme si un meilleur salaire justifiait une tâche plus lourde, ou encore, une tâche convenable, un salaire moins intéressant. Or, les dernières années nous ont montré que, sur ces deux plans, nous avons largement régressé.

### La tâche

L'instauration de l'approche programme et des plans de réussite, l'évolution de plus en plus rapide des savoirs et des technologies, l'hétérogénéité croissante de la population étudiante, le sous-financement des petites cohortes ainsi que l'insertion professionnelle figurent parmi les nombreux éléments qui ont contribué à alourdir considérablement et de façon substantielle la tâche enseignante.

En 2002, nous ne nous sommes pas inscrits dans la prolongation de la convention collective afin de commencer sans délai la négociation. Les pourparlers n'ont toutefois abouti à aucune amélioration de la tâche inhérente même si nous avons fourni des preuves éloquentes de sa lourdeur. Néanmoins, nous avons obtenu, en fin de compte, la mise sur pied d'un comité paritaire sur la profession enseignante. Bien qu'il y ait eu entente à propos de la description du travail que nous accomplissons, les représentants du CPNC refusent toujours de reconnaître que la tâche directement liée au volet 1 a augmenté. Le regroupement cégep ainsi que les instances des deux autres





fédérations d'enseignantes et d'enseignants du collégial ont adopté, en mars 2009, les orientations suivantes : ajout de ressources au volet 1, maintien d'une formule de CI universelle, bonification de cette dernière et mode d'allocation basé sur la réalité des besoins en ressources d'enseignement dans chaque collège.

À la fin avril 2009, à la suite de rencontres politiques entre les fédérations et la partie patronale, celle-ci nous a invités à préciser nos demandes sur la tâche dès le début de juin. Le comité de stratégie, conjointement avec les personnes affectées au comité sur la profession enseignante ainsi que de concert avec la FAC et la FEC, y travaille à partir des mandats donnés en mars et de ceux qui le seront en mai.

Après tant d'argumentations, de démonstrations, de mobilisation et de pressions politiques, le CPNC se montrera-t-il prêt à entreprendre une réelle négociation sur la tâche enseignante? Si oui, tous ces efforts ne se seront pas avérés vains. Cependant, la lutte doit se poursuivre.

### **Les petites cohortes**

À la lourdeur de la tâche commune à toutes et à tous s'ajoute, dans les collèges qui comptent plusieurs programmes à faibles effectifs, une surcharge résultant des difficultés occasionnées par cette situation. Encore une fois, nous avons usé de toute une panoplie de démonstrations, argumentations, pressions politiques et actions de mobilisation pour sensibiliser la ministre de l'Éducation à cette réalité. Celle-ci s'est montrée intéressée par notre idée de former un comité tripartite. La lutte pour la reconnaissance du problème des petites cohortes n'est cependant pas terminée. Nous n'avons pas encore eu la confirmation de la création du comité et si nous l'obtenons, il faudra poursuivre les interventions politiques parallèlement à la négociation. Nous devons revendiquer une tâche équitable pour tous les professeurs du réseau collégial. Cela dit, il s'agit aussi d'un choix social : celui de l'accès à l'enseignement supérieur sur tout le territoire du Québec.



### La rémunération

À plusieurs égards, la rémunération des enseignantes et des enseignants de cégep est devenue problématique. Outre le recul général des salaires dans le secteur public par rapport au secteur privé, il faut constater, au collégial, un écart important entre notre revenu et, notamment, celui des professeurs ontariens. Comme nous l'avons souligné précédemment, dans un contexte de renouvellement d'une partie importante du personnel, des difficultés associées, entre autres choses, à l'échelle de traitement sont apparues. Il s'avère de plus en plus ardu, pour les collèges, de recruter et de maintenir à leur emploi des enseignantes et des enseignants en formations technique, préuniversitaire et générale. C'est pourquoi les demandes de table centrale comprennent, outre des augmentations liées à l'inflation, au rattrapage salarial et à l'enrichissement, l'évaluation des catégories mixtes dans le cadre de travaux concernant la relativité salariale.

Un autre aspect du dossier de la rémunération pourra faire l'objet de discussions à la table sectorielle : la nécessité de modifier notre structure salariale afin qu'elle reflète mieux la réalité de notre profession. Nous relevons de l'enseignement supérieur, mais notre échelle de traitement en tient peu compte. En outre, à la suite des travaux sur l'équité salariale, les professeurs détenant un diplôme de maîtrise ou un doctorat de troisième cycle ont subi les contrecoups de l'établissement d'une structure destinée en premier lieu aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires. La revalorisation des échelons 18, 19 et 20 ainsi que la hausse du salaire de départ contribueraient à asseoir notre appartenance à l'enseignement supérieur.

### La précarité

Les nouvelles ressources enseignantes injectées dans le réseau, que ce soit à l'issue de la dernière négociation, dans le cadre des mesures d'aide à la réussite, ou encore, au moyen des transferts fédéraux, se sont traduites par une augmentation de la précarité. À l'enseignement régulier, plus de 40 % des professeurs sont à statut précaire. Par ailleurs, la partie patronale, celle qui a voulu que ces ressources ne puissent servir à la création de postes, vise une plus





grande participation de toutes et de tous les enseignants à la vie institutionnelle! Dans ce contexte, il nous apparaît indispensable de revendiquer à la fois l'amélioration des conditions d'obtention de la permanence et la possibilité d'utiliser les ressources récemment ajoutées pour générer des postes.

Par ailleurs, dans certains collèges de région, il existe des disciplines dans lesquelles l'ouverture de postes est difficilement possible. Revoir, dans notre convention collective, les stipulations relatives à l'accès à d'autres emplois dans le collège pourrait constituer une solution à ce problème.

### **La formation continue**

La formation continue permet aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir accès à de meilleurs emplois et de s'adapter aux changements technologiques ainsi qu'à une organisation du travail en constante évolution. Sa qualité représente donc un enjeu social important.

Lors de la dernière négociation, nous avons cherché à améliorer les conditions de travail des chargé-es de cours tout en adhérant à la perspective de leur intégration à long terme à l'enseignement régulier. Bien que nous ayons atteint certains de nos buts, nous devons poursuivre notre travail. À cet égard, la reconnaissance de l'encadrement des étudiantes et des étudiants dans la tâche, la participation à des activités de concertation disciplinaire et de programme ainsi que l'accès au perfectionnement pourraient constituer des objectifs intéressants et nous permettre d'ouvrir plus largement les discussions sur la rémunération des enseignantes et des enseignants chargés de cours.



## ANNEXE 1

### LA PETITE HISTOIRE DE L'AUGMENTATION DE LA TÂCHE

Celles et ceux qui arrivent dans l'enseignement de nos jours perçoivent la lourdeur de la tâche. D'une certaine façon, elle l'a toujours été parce que notre cadre de travail s'y prête. Mise à jour des connaissances tant disciplinaires que pédagogiques ou technologiques, préparation et adaptation des cours, encadrement et évaluation, réunions, projets de toutes sortes, la frontière s'avère mince entre ce qui est requis et ce que nous faisons par pure passion. Toutefois, aujourd'hui, il faut convenir que ce qui est requis a pris une ampleur telle qu'il est devenu impossible de tout mener de front avec satisfaction.

Chaque négociation comporte ses demandes sur la tâche d'enseignement, car celle-ci constitue bien l'essentiel de notre travail. Généralement, on devrait s'attendre à ce que les conditions dans lesquelles nous exerçons notre profession s'améliorent. Or, c'est plutôt l'inverse qui s'est produit durant les années 1990 et 2000.

Les grandes composantes des activités d'enseignement ont été définies dans les années 1970, mais la CI (charge individuelle d'enseignement) n'est apparue que dans la convention collective de 1979-1982. Cette formule ne tenait pas compte de toutes les activités requises, par exemple la préparation à long terme, – c'est encore le cas aujourd'hui –, mais elle permettait de calculer une charge d'enseignement. À l'époque, cette dernière était fonction du nombre d'heures estimées pour chacune des « activités centrales ». Par exemple, chaque heure de cours comptait pour une heure de prestation, une heure de préparation, une demi-heure d'adaptation, etc.

De plus, et sans entrer dans les détails, une formule déterminant le nombre de ETC dévolus à chaque collègue, basée sur une charge théorique (« C ») et prenant en considération des nombres moyens



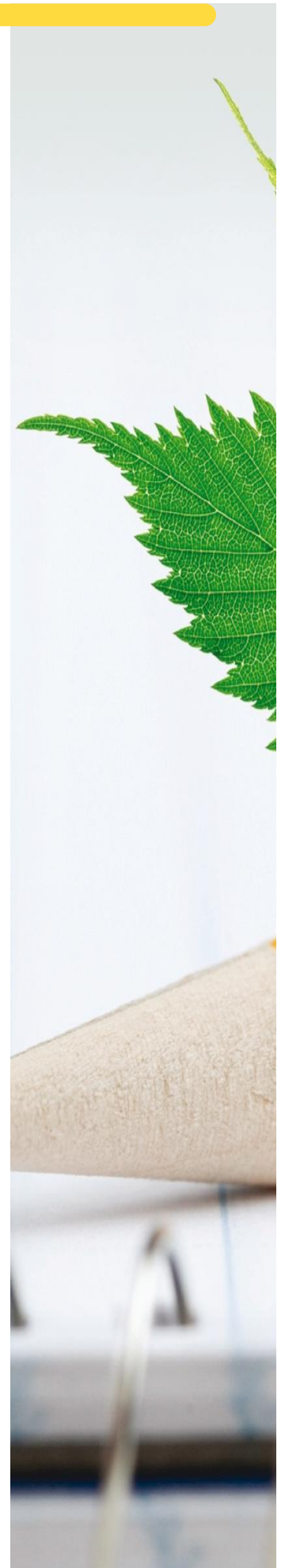
d'étudiantes et d'étudiants par groupe pour chaque discipline – les Nej –, permettait d'établir un parallèle entre l'allocation des ressources aux collèges et les paramètres servant au calcul de la CI.

Lors de l'imposition du décret de 1982, la formule de la charge individuelle a été revue à la baisse par la partie patronale. Il en est résulté une diminution générale des ressources dans le réseau estimée à environ 12 %. Ce même décret a eu pour conséquence qu'on ne rattachait plus chaque paramètre à des heures, mais à des unités de CI, ce qui a permis récemment à la partie patronale du comité sur la profession enseignante de dire qu'il n'y a aucun rapport entre la lourdeur de la tâche et ces unités, la charge individuelle ne représentant qu'un outil de répartition.

Il faudra ensuite attendre la convention de 1989-1991 pour que d'autres modifications soient apportées à la CI, notamment pour tenir compte du nombre de cours différents et du nombre d'étudiants à encadrer par semaine. Il y a alors eu, dans le réseau, une injection de 165 ETC dans ce qui est devenu le volet 1.

Depuis, aucune autre modification n'a été apportée à la formule de la CI. Toutefois, en 2000, le ministère de l'Éducation a procédé à un changement de taille dans la formule d'allocation des ressources à l'enseignement dans les collèges. Il a en effet remplacé le mode de calcul fondé sur le nombre d'inscriptions par groupe-cours et par discipline (Nej), par un financement basé sur des droites « réseau » construites par programme à partir des ressources moyennes utilisées dans chaque collège pour un nombre donné d'inscriptions-cours pendant la période 1989-1990 à 1996-1997. Aujourd'hui, en 2009, ce sont ces mêmes droites qui servent à allouer les ressources au volet 1 à chaque collège. On ne s'étonnera pas que l'écart ne cesse de s'accroître entre les besoins réels, particulièrement dans un nouveau contexte d'élaboration locale des programmes, et les allocations consenties.

Cela fera donc bientôt vingt ans que notre charge d'enseignement est calculée de la même façon. Pourtant, bien de l'eau a coulé sous les ponts depuis. Le document *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* se révèle éloquent à cet égard. Il y a d'abord les nouvelles activités, celles qui n'étaient pas requises auparavant, puis les tâches



qui ont toujours existé, mais qui ont pris de l'ampleur, qui sont devenues plus complexes et plus lourdes, qui exigent plus d'interactions avec les collègues et avec la direction.

Il s'avèrerait fastidieux de reprendre ici tous les facteurs qui ont contribué à l'alourdissement progressif de notre travail. Nous n'en retiendrons que quelques-uns.

La réforme pédagogique, instaurée en 1994, a profondément transformé le paysage de l'enseignement collégial. La création des comités de programme ainsi que l'élaboration, la révision, la mise à jour et l'évaluation locales des programmes ont conduit à l'apparition de plusieurs tâches qui n'existaient pas auparavant. Les nombreuses politiques instituées (PIÉP, Politique de la langue, PIÉA, etc.) nécessitent la participation des enseignantes et des enseignants tant pour leur conception que pour leur mise en œuvre.

La dimension collective de notre travail a aussi pris beaucoup plus d'importance. Non pas qu'il n'y avait pas concertation auparavant, mais on pourrait dire qu'elle est devenue incontournable, systématique et passablement plus exigeante. En outre, elle touche l'ensemble de nos activités : préparation des cours, évaluation des apprentissages, encadrement des étudiantes et des étudiants, projets de toutes sortes et nous en passons. La convention collective renvoie, en certains endroits, aux *Cahiers de l'enseignement collégial*. Avant la réforme, ces cahiers constituaient la référence pour tous les cours du réseau. À partir de la description sommaire qui s'y trouvait, chacun élaborait son plan de cours et préparait ses évaluations. Aujourd'hui, dans le contexte de l'élaboration locale des programmes, les cours, leur contenu et les stratégies d'évaluation font l'objet de débats fréquents et récurrents. L'approche est plus systémique, mais elle se révèle aussi plus exigeante pour toutes les enseignantes et tous les enseignants.

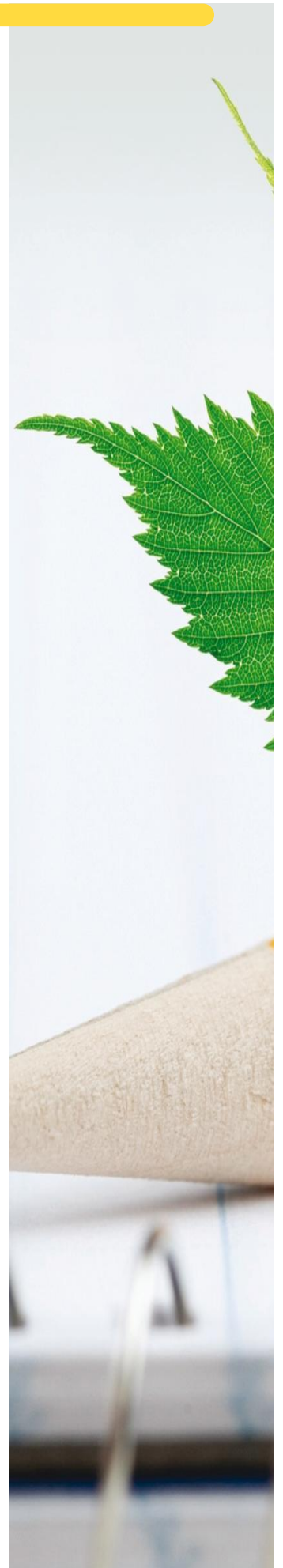
Les étudiantes et les étudiants ont également beaucoup changé. Le processus de démocratisation de l'enseignement collégial nous tient à cœur, mais une population plus diversifiée et plus hétérogène entraîne aussi son lot d'exigences. En raison de la pression liée à l'accroissement des taux de réussite dans un contexte où la préparation n'est pas toujours suffisante, où les problèmes de



comportement se multiplient, où l'on réserve un meilleur accueil aux personnes qui ont des handicaps ou qui connaissent des difficultés d'apprentissage, où l'on encourage les projets internationaux, etc., les enseignantes et les enseignants doivent développer de nouvelles habiletés et investir davantage en temps ainsi qu'en énergie. Cette situation ne peut qu'affecter la préparation et l'adaptation des cours, l'encadrement en classe et hors classe, de même que les pratiques d'évaluation.

D'autre part, dans cette société dont on dit qu'elle est celle « du savoir », le suivi des développements tant disciplinaires que pédagogiques ou technologiques s'avère incontournable si l'on veut assurer la qualité de la formation offerte. Les mises à jour s'effectuent de façon récurrente. Les exigences liées à l'interdisciplinarité s'accroissent. Chaque cours doit être pensé en fonction de l'environnement du programme d'études auquel il est rattaché. La différenciation des programmes entre établissements exerce une nouvelle pression quant à la production de matériel pédagogique dans un contexte où les activités d'apprentissage sont définies localement. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) entraînent leur propre lot de travail supplémentaire.

Enfin, ajoutons, plus généralement, les obligations institutionnelles, qui n'ont cessé de croître. Les cégeps représentent des milieux de vie dynamiques. Nul ne peut contester la qualité de la formation qu'on y offre et le rôle fondamental que les enseignantes et les enseignants y jouent. Cependant, et c'est fondamental, le droit à des conditions de travail acceptables est tout aussi fondamental. Chaque enseignante ou enseignant devrait disposer de la marge de manœuvre requise pour s'acquitter adéquatement de ses devoirs professionnels.





## ANNEXE II

### LES SIGLES ET LES ACRONYMES

#### CONVENTION COLLECTIVE

CCNAÉ: Comité consultatif national d'accès à l'égalité

CCT : Comité consultatif sur la tâche

CI : Charge individuelle

CNR: Comité national de rencontre

CRT : Comité des relations du travail

ETC : Équivalent temps complet

MED : Mise en disponibilité

#### CSN

CCSPP: Comité de coordination du secteur public et parapublic

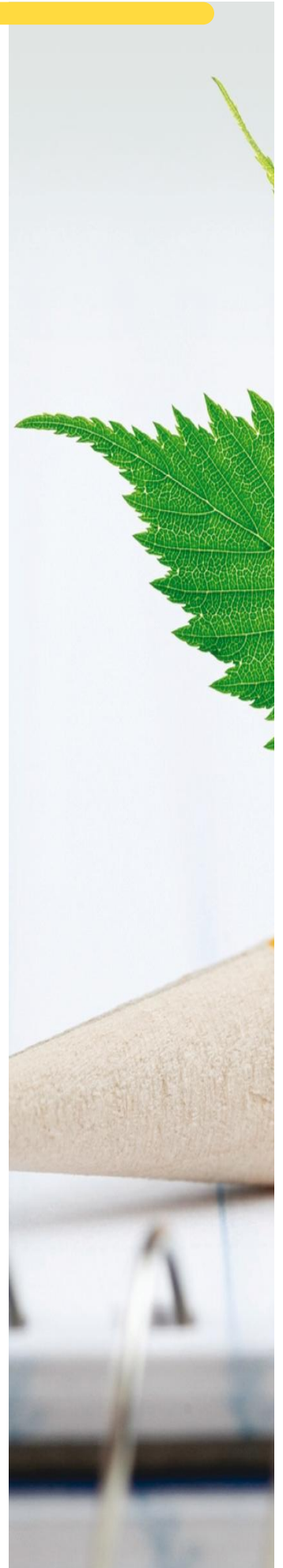
CSN : Confédération des syndicats nationaux

FEESP: Fédération des employées et employés de services publics (CSN)

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

FP : Fédération des professionnelles (CSN)

FSSS: Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)





## **GOUVERNEMENT**

- CPNC: Comité patronal de négociation des collègues  
MELS: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport  
RREC: Règlement sur le régime des études collégiales

## **ORGANISATIONS SYNDICALES**

- APTS : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux  
CSQ : Centrale des syndicats du Québec  
FAC : Fédération autonome du collégial  
FEC : Fédération des enseignantes et enseignants de cégeps (CSQ)  
FIQ : Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec  
(auparavant, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec)  
FTQ : Fédération des travailleurs du Québec  
SCFP : Syndicat canadien de la fonction publique  
SFPQ : Syndicat de la fonction publique du Québec  
SISP : Secrétariat intersyndical des services publics  
(APTS, CSQ, FIQ, SFPQ et SPGQ)  
SPGQ : Syndicats des professionnels du gouvernement du Québec

## **REGROUPEMENT CÉGEP**

- RAR: Responsable au regroupement  
RLA: Responsable local à l'action  
RLI: Responsable local à l'information

