

Agir pour la
société

REGROUPEMENT
CÉGEP

BILAN DU MANDAT 2009 - 2012

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	5
2	BILAN DES ACTIVITÉS	6
2.1	La négociation	6
2.2	L'intégration des syndicats nouvellement affiliés	9
2.3	La structure salariale	11
2.4	La reconnaissance du statut d'enseignement régulier dans les centres d'études collégiales	13
2.5	La reconnaissance de notre droit de grève	13
2.6	Cégeps en région	14
2.7	Alliance sectorielle	14
2.8	Les programmes d'études techniques	16
2.9	Arrivée dans les collèges d'un nombre important d'étudiantes et d'étudiants ayant des handicaps, notamment des troubles de l'apprentissage et de santé mentale	19
2.10	Lutte étudiante pour contrer la hausse des droits de scolarité	20
2.11	Autres dossiers	21
3	PERSPECTIVES	21
	ANNEXE – BILANS DES COMITÉS DE CONVENTION	23

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

1 INTRODUCTION

Le regroupement cégep a pour objectif de favoriser la vie syndicale des syndicats affiliés par, entre autres choses, la négociation de la convention collective, la discussion et la résolution de problèmes communs.

Quarante-six syndicats forment le regroupement, qui représente environ 15 000 membres. Ce dernier a tenu 32 réunions, dont une vingtaine ayant trait à la négociation de la convention collective. En temps normal, le regroupement se réunit trois fois par session. Par souci de réduire les inconvénients de transport de tous les délégués, ses rencontres se tiennent de plus en plus en alternance dans les villes de Québec et de Montréal, à l'exception de la réunion de la rentrée scolaire, qui a lieu dans une autre région du Québec. Soulignons l'importance de cet événement, qui, une fois par année, favorise les échanges informels entre les délégations et qui n'est pas sans effet, croyons-nous, sur le dynamisme de l'instance.

Deux événements ont marqué de façon importante la vie du regroupement cégep durant le mandat qui s'achève. D'une part, la négociation de la convention collective a exigé énormément d'énergie de la part des responsables des comités exécutifs et de tous les membres des syndicats affiliés. Participer au plus large Front commun des employé-es de l'État n'a pas été de tout repos.

D'autre part, l'intégration des syndicats nouvellement affiliés s'est faite sans heurt et de façon « naturelle ». Il faut souligner ici la participation soutenue et active de tous les responsables politiques de ces syndicats aux instances du regroupement et à celles de la fédération ainsi qu'aux sessions de formation. L'accueil chaleureux des syndicats déjà affiliés doit aussi être souligné, ainsi que le travail « pédagogique » des conseillères et des conseillers syndicaux visant à faciliter le passage d'une convention à l'autre et à aider à mieux comprendre la culture de la FNEEQ afin que les nouveaux arrivants puissent s'y adapter ou encore modifier certaines pratiques.

Compte tenu du cadre stratégique de la négociation, plusieurs dossiers ont été confiés à l'un ou à l'autre des comités prévus à la convention collective. Dans les rapports de ces comités, annexés au présent bilan, vous pourrez constater l'ampleur et la complexité de ces travaux.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

Enfin, le regroupement a poursuivi son travail d'intégration par la mise à jour de la session de formation concernant le travail syndical destinée aux nouvelles et aux nouveaux membres des comités exécutifs et par l'offre d'une nouvelle formation portant sur la répartition des allocations entre les disciplines.

La responsabilité politique du regroupement cégep a été assumée par **Micheline Thibodeau**, vice-présidente, et par **Yves de Repentigny**, délégué à la coordination. **Daniel Mary** a été le représentant au comité consultatif sur la tâche, **Claude Racine** au comité national de rencontre à temps complet pour les deux premières années; toutefois, à partir d'août 2011, il a partagé cette responsabilité avec **Yves Sabourin**. **Marielle Cauchy** fut représentante au comité consultatif national d'accès à l'égalité jusqu'en 2009 et c'est **Nicole Lefebvre** qui a alors pris la relève. Celle-ci a aussi été représentante au comité paritaire de placement.

2 BILAN DES ACTIVITÉS

2.1 LA NÉGOCIATION

Le bilan du regroupement cégep ne doit pas être confondu avec celui de la négociation. Celui-ci a été déposé et discuté largement par les délégué-es du regroupement à la rentrée de 2011. Nous présentons tout de même ici les grandes lignes de la négociation en nous attachant davantage aux perspectives.

■ ■ La composition des comités

Deux comités ont travaillé à la négociation : le comité de négociation et de mobilisation et le comité de stratégie.

Durant le mandat qui se termine, le comité de négociation et de mobilisation était formé de Guillaume Fournier, Éric Kirouac, Nicole Lefebvre, Yves Sabourin et Bruce Toombs. Yves de Repentigny en assumait la coordination et Jacques Bazinet a agi comme porte-parole. Toutes ces personnes ont travaillé de manière acharnée, rigoureusement et avec, en tout temps, le souci de respecter les mandats du regroupement cégep.

Pour sa part, le comité de stratégie était formé des membres du comité de négociation et de mobilisation ainsi que du président, Jean Trudelle, et de la vice-présidente, Micheline Thibodeau. De plus, France Désaulniers, conseillère à l'information, et Caroline Joly, conseillère à la mobilisation, s'y sont jointes. Enfin, Daniel Mary et Claude Racine, représentants des comités de la convention, participaient aussi à ses réunions. Dans leur cas, il faut souligner leur soutien inestimable au travail du comité de négociation et de mobilisation.

■ ■ La tournée des syndicats

Entendre les membres des syndicats faire état de leur quotidien est un exercice absolument nécessaire pour le comité de négociation et de mobilisation. La tournée permet, entre autres, deux choses : dégager les grands enjeux de la négociation et témoigner de façon sentie, au moment des rencontres de négociation, des préoccupations des enseignantes et des enseignants et, encore plus, de leurs priorités. Le comité a effectué sa tournée à l'hiver 2009. Au début, celle-ci était prévue pour préparer les demandes sectorielles, mais une accélération du processus de préparation de la négociation a permis également une consultation sur le cahier des demandes de la table centrale.

■ ■ Les trois grands enjeux

De cette tournée, trois grands enjeux ont été confirmés sans équivoque : une réduction importante de la tâche liée à l'enseignement proprement dit, une amélioration des conditions de travail des enseignantes et des enseignants à statut précaire et une valorisation salariale importante.

■ ■ Le Front commun et la mobilisation

Un Front commun des employé-es de l'État sans équivalent dans l'histoire du mouvement syndical du Québec a été mis en place. Notons la signature d'un protocole de non-maraudage entre les organisations syndicales qui a eu un effet important sur la consolidation de ce Front commun. La participation à cette large structure constitue un atout majeur étant donné que, en raison de la *Loi sur le régime de négociation des secteurs public et parapublic* (Loi 37), il n'existe qu'une seule et même politique salariale pour toutes

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

les catégories d'emploi et que les modifications à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) s'appliquent aussi indistinctement.

■ ■ Le règlement

Concernant l'objectif d'une tâche décente, le règlement a permis un ajout de 430 équivalents temps complet (ETC) dans le réseau collégial, dont 403 ETC pour l'enseignement proprement dit. Les 430 ETC génèrent tous des postes, ce qui a un effet positif indirect sur les conditions de travail des enseignantes et des enseignants à statut précaire.

Les travaux réalisés auparavant sur la profession enseignante ne sont pas étrangers à ce résultat. L'actualisation des tâches des coordonnatrices et des coordonnateurs de départements est aussi le résultat de ces travaux.

En ce qui concerne l'objectif « moins de précarité », le résultat de la négociation ne s'est pas avéré à la hauteur des attentes. Mentionnons tout de même la progression accélérée dans les quatre premiers échelons comme gain pour un certain nombre d'enseignantes et d'enseignants à statut précaire. Par ailleurs, parmi les mandats confiés au comité national de rencontre, notons celui sur la formation continue. Une préparation à long terme plus documentée et convenue en comité paritaire pourrait être plus porteuse.

Quant à la priorité « un salaire convenable », les résultats des négociations de la table centrale sont décevants. À terme, en 2015, une perte du pouvoir d'achat sera au rendez-vous. À la table sectorielle, à la suite d'un « clause à clause » pour le moins épique, nous avons réussi à obtenir que les modifications au calcul de l'expérience s'appliquent même au travail effectué avant de commencer à œuvrer dans le réseau collégial, ce qui a eu pour effet d'avantager plusieurs enseignantes et enseignants, mais, malheureusement, pas tous.

■ ■ Le bilan et les perspectives pour la prochaine négociation

Au sortir de cette négociation, c'est, entre autres choses, la constitution d'un large Front commun qui a été un événement marquant. Bien sûr, 475 000 employée-es de l'État unis sous une même bannière pour revendiquer des améliorations au RREGOP, aux droits parentaux et, surtout, aux salaires constituent une force de frappe fort intéressante.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

Toutefois, cette mise en commun des forces syndicales n'a pas donné tous les résultats attendus. Un manque de concertation politique et une mobilisation à vitesse variable des différentes organisations membres expliquent en grande partie les faiblesses de cette alliance. À cet égard, le regroupement cégep a mandaté ses représentantes et ses représentants pour intervenir auprès du comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP) pour travailler à une consolidation du prochain Front commun.

Concernant les pourparlers à la table sectorielle, plusieurs recommandations furent déposées. Mentionnons l'importance d'une stratégie à long terme pour des enjeux majeurs de négociation et un souci toujours constant d'améliorer la mobilisation des membres.

Enfin, compte tenu du cadre stratégique adopté, qui favorisait un règlement rapide, plusieurs dossiers ont été transmis à l'un ou l'autre des comités prévus à la convention collective. Les annexes au présent bilan font rapidement état de ces dossiers. Afin d'assurer la cohérence entre ceux-ci, un comité interne de la convention a été mis en place. Ce dernier a tenu une réunion toutes les deux semaines pour faire le point, discuter des orientations, les coordonner, etc. Nous tenons à souligner le travail imposant accompli par les représentantes et les représentants de ces comités. Durant l'année 2011-2012, une personne de plus que ce que permet le dégrèvement prévu à la convention a travaillé sur ces nombreux dossiers grâce à la récupération de sommes d'argent et de libérations non utilisées au moment de la négociation. Le travail s'est considérablement alourdi à la suite de celle-ci; c'est pourquoi il nous apparaît absolument essentiel de maintenir le nombre de personnes en place pour assurer un travail d'une qualité égale à ce qu'elle a été au cours de l'année qui se termine.

2.2 L'INTÉGRATION DES SYNDICATS NOUVELLEMENT AFFILIÉS

Pendant plus de vingt ans, les syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep étaient regroupés en trois fédérations, dont une fédération autonome. Les relations entre ces organisations n'ont pas toujours été au beau fixe; rappelons l'épisode de la négociation de la structure salariale en 2002. Toutefois, en 2004, moment où le gouvernement a remis en question de façon fondamentale le réseau collégial, la Coalition-cégeps a été mise en place à l'initiative de la Fédération autonome du collégial. À la suite de cette bataille pour le maintien du réseau collégial et de l'intégrité des diplômes d'études, les trois fédérations d'enseignantes et d'enseignants ont convenu de participer conjointement aux travaux sur la profession enseignante.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

La façon dont la négociation de 2005 s'est terminée a engendré des tensions au sein de la Fédération autonome du collégial. C'est dans ce contexte que, en 2006, le syndicat de Valleyfield, insatisfait de la situation, a décidé de rejoindre les rangs de la FNEEQ. Celui de Lionel-Groulx en 2008, puis à la session d'hiver 2009, d'autres syndicats ont remis en question leur affiliation, dont celui Dawson. Cette décision a eu comme effet de rendre la situation financière de la fédération précaire. De sorte que, dès la rentrée scolaire de 2009, la FAC a pris la décision de mettre fin à son existence et a invité chacun de ses syndicats à choisir une nouvelle affiliation.

Au moment de cette campagne, beaucoup d'énergie a été consacrée à informer les syndicats de nos valeurs, de nos priorités, de notre mode de fonctionnement, de notre choix d'être affilié à une organisation syndicale multisectorielle, etc. Dans ce dossier, il nous faut souligner l'apport important de Denis Falardeau, coordonnateur du service de la syndicalisation de la CSN, et d'une militante du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency, Madeleine Ferland, qui a consacré quelques semaines de son congé différé à la coordination de l'opération en collaboration avec Micheline Thibodeau.

Les syndicats de la Fédération autonome du collégial qui ont choisi la FNEEQ sont : Abitibi-Témiscamingue, André-Laurendeau, Baie-des-Chaleurs, Charlevoix, Dawson, Heritage, Jonquière, Lionel-Groulx, Rosemont, Valleyfield et Vanier. Ces syndicats qui comptent environ 3 700 membres a fait en sorte que la FNEEQ représente maintenant plus de 85 % des enseignantes et des enseignants du réseau collégial.

■ ■ Le Congrès extraordinaire

L'arrivée de ces nouveaux syndicats a rendu nécessaires des modifications aux statuts et règlements de la fédération ainsi qu'aux prévisions budgétaires. Il y a notamment eu l'ajout d'un membre en provenance des cégeps au Bureau fédéral et d'une personne de plus aux comités d'action internationale et école et société. De plus, le budget a été modifié pour permettre l'ouverture d'un poste de conseiller syndical supplémentaire, bilingue en raison de l'arrivée de nouveaux syndicats anglophones. Nous avons aussi pris la décision de traduire les documents destinées aux membres des syndicats.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER



Le congrès extraordinaire, en plus d'apporter ces modifications au fonctionnement de la fédération, avait aussi pour objectif de permettre aux délégué-es des syndicats nouvellement affiliés de participer rapidement à une instance regroupant tous les syndicats de la fédération.

■ ■ L'importance de la participation active aux instances ainsi qu'aux sessions de formation et la cohésion du regroupement cégep

Depuis plusieurs années, la FNEEQ offre des sessions de formation aux membres des comités exécutifs ou aux militants des syndicats. Elles sont offertes tous les ans afin que les nouveaux venus puissent s'y inscrire. Ce sont des lieux propices pour discuter avec des collègues d'autres syndicats, le nombre de participantes et de participants étant moins élevé qu'au moment des réunions du regroupement et les échanges, moins formels. Nous avons constaté que les membres des nouveaux syndicats se sont inscrits à ces formations en grand nombre. En ce qui concerne le regroupement cégep, le même constat peut être fait. Nous pouvons nous féliciter, tous ensemble, tant les nouveaux membres que les anciens, de cette intégration réussie.

2.3 LA STRUCTURE SALARIALE

■ ■ Les travaux d'équité salariale

Les travaux d'équité salariale pour les catégories d'emplois des secteurs public et parapublic ont donné lieu à des ajustements majeurs de la rémunération depuis 2001. La catégorie d'emploi enseignantes et enseignants de cégep n'a été touchée qu'indirectement par des ajustements dans la mesure où le Conseil du trésor a statué du caractère mixte et distinct de notre catégorie. Rappelons que dans la foulée de la création des cégeps, la structure salariale des enseignants du primaire et du secondaire a été imposée au collégial.

En 2002, lors de l'introduction de la nouvelle structure salariale, en plus des 17 premiers échelons, que nous partageons avec les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires, un échelon pour les détentrices et les détenteurs de maîtrise a été ajouté et la reconnaissance salariale du doctorat du troisième cycle a été confirmée.

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit une opération de maintien de l'équité tous les cinq ans. Par conséquent, en 2011, il y a eu une opération de maintien de l'équité et celle-ci a bonifié les 17 premiers échelons, notre convention indiquant que ces derniers, partagés avec le primaire et le secondaire, doivent suivre la même évolution. Cependant, il n'en est pas de même pour les échelons « maîtrise et doctorat.

Au fil des ajustements salariaux liés au processus d'équité, l'écart entre le dix-septième échelon et le vingtième s'est amenuisé, de telle sorte que la reconnaissance salariale de ces diplômes ne voulait plus dire grand chose. Cette dévalorisation des diplômes de deuxième et du troisième cycle était inacceptable, surtout que le réseau collégial fait partie intégrante de l'enseignement supérieur.

C'est pourquoi nous sommes intervenus auprès du Conseil du trésor, avec l'appui de la présidente de la CSN, pour que cette aberration soit prise en considération. Ce fut avec succès. Cependant, nous devons poursuivre nos discussions pour que ces diplômes soient reconnus comme ils l'étaient au moment de l'entente de 2002.

■ ■ Les travaux sur la relativité salariale

Les travaux sur la relativité salariale auraient dû se faire après ceux de l'équité salariale. Le gouvernement l'avait décrété en 2005! Lors de la dernière négociation, il a reporté l'échéance après la réalisation du maintien de l'équité. Nous y sommes presque. Nous avons repris le travail en comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) de la CSN. Les rencontres entre l'Intersyndicale¹ et le Conseil du trésor se tiennent régulièrement. La première étape des travaux porte sur l'identification des catégories mixtes qui n'ont pas fait l'objet d'enquêtes en 2001. Les enquêtes se font en même temps que les travaux d'évaluation d'emploi s'amorcent.

¹ L'Intersyndicale est formée de l'APTS la CSN, la CSQ, la FIQ et la FTQ.

2.4 LA RECONNAISSANCE DU STATUT D'ENSEIGNEMENT RÉGULIER DANS LES CENTRES D'ÉTUDES COLLÉGIALES

Pour des raisons de budget, le MELS finançait depuis très longtemps les enseignements dans les centres d'études selon les normes prévues pour la formation continue, même pour les étudiantes et les étudiants qui s'y inscrivent tout de suite après avoir complété leurs études secondaires. Malgré quelques rencontres avec des représentants politiques du ministère, dans les années antérieures, aucune évolution du dossier n'a été constatée. C'est pourquoi nous avons pris la décision de procéder par la voie juridique. Un premier grief a été gagné; il concernait le Centre d'études de Mont-Tremblant. Celui-ci ne suffisant pas, nous en avons gagné un deuxième, qui visait le Centre d'études collégiales La Tuque. C'est ainsi que le statut des enseignantes et des enseignants qui donnent de la formation régulière dans les centres d'études a été pleinement reconnu. Nous tenons à souligner le travail important de Jacques Bazinet et de Céline Lalande, conseillers syndicaux, et, bien sûr, celui des représentantes et des représentants des syndicats de Saint-Jérôme et de Shawinigan.

2.5 LA RECONNAISSANCE DE NOTRE DROIT DE GRÈVE

Le grief sur la reprise des journées de grève non rémunérées a aussi demandé beaucoup d'énergie. Bien que le grief ait été gagné sur le fond, les modalités de remboursement font présentement l'objet d'une contestation en Cour d'appel, cette dernière ayant donné à la partie syndicale la permission d'en appeler. La principale difficulté consiste à déterminer, d'une part, les enseignantes et les enseignants ayant droit à un remboursement et, d'autre part, le montant à verser. Le Collège n'offre un remboursement, dérisoire, qu'à celles et à ceux qui ont repris des cours. Nous considérons cette offre inacceptable. Le juge a invité les parties à procéder à une médiation, mais les représentants patronaux, plus particulièrement ceux du ministère de l'Éducation, ont refusé de s'inscrire dans cette démarche.

Nous attendons la décision de l'arbitre quant à un grief de même nature déposé par le Syndicat de Shawinigan. Combien de griefs faudra-t-il porter en arbitrage pour que le ministère de l'Éducation et la Fédération des cégeps reconnaissent notre droit de grève, mais aussi l'entièreté de la tâche que nous accomplissons au quotidien?

Enfin, il faut mentionner le travail acharné du conseiller au dossier, Jacques Bazinet, et aussi celui, tout aussi important, des membres des comités exécutifs des syndicats d'Ahuntsic et de Shawinigan.

2.6 CÉGEP EN RÉGION

Plusieurs de nos syndicats doivent composer avec les graves problèmes qu'engendrent, pour leur collègue, la baisse démographique et l'exode des étudiantes et des étudiants vers les grands centres urbains. Cette situation est inextricablement liée à l'avenir même des régions, une question à laquelle le gouvernement n'offre toujours pas de réponse crédible. C'est dans ce contexte que nous avons proposé à la Fédération des cégeps l'organisation conjointe d'un colloque portant sur le développement des cégeps de région. Celle-ci ayant accepté, nous avons par la suite invité la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) à participer à la mise en place de l'événement.

Les travaux préparatoires s'avèrent une occasion importante d'échanges entre les représentantes et les représentants des trois fédérations. Un consensus s'est dégagé sur le message que nous voulions livrer à l'ensemble de la population, à nos membres et, surtout, au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Le colloque se tiendra à Jonquière à l'automne 2012.

2.7 ALLIANCE SECTORIELLE

■ ■ La chronologie des événements depuis la dernière négociation

À la suite des travaux portant sur la profession enseignante, les relations entre la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) et la FNEEQ se sont détériorées. La campagne d'information que nous avons menée dans le cadre de l'affiliation de nouveaux syndicats a donné lieu à de nombreux accrochages. De notre côté, dès le début de l'opération, nous avons fait le choix de faire la promotion de la FNEEQ et de ne pas dénigrer la FEC (CSQ). Ce choix était motivé par des considérations éthiques et par celle de préserver l'unité syndicale, essentielle tant pour améliorer nos conditions de travail que pour défendre le réseau collégial.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

Lors de la négociation, malgré une entente d'échanges d'information entre les deux fédérations, les relations ont été tendues tout au long du processus. Finalement, la FEC, sans nous en informer, a décidé de conclure une entente de principe sectorielle. Ce comportement, qui nous privait de remontées conjointes au Conseil du trésor, a refroidi considérablement les relations, voire brisé le lien de confiance. Pourtant, nous participions au même Front commun!

D'autres événements ont suivi, notamment le non-respect d'un protocole « concernant les litiges en matière de sécurité d'emploi pouvant impliquer deux syndicats ». Malgré le rappel du protocole, que la FEC avait oublié, cette dernière a continué de se comporter comme si celui-ci n'existait pas.

Enfin, quelques mots concernant les travaux du comité consultatif sur la tâche. La convention prévoit, pour ce comité, que, à sa demande, la FEC peut participer aux travaux que la FNEEQ mène avec la partie patronale et vice versa étant donné que les allocations sont allouées pour l'ensemble du réseau collégial. À la suite de la négociation et, plus particulièrement, de l'ajout d'ETC, c'est à ce comité que fut confiée la tâche de répartir ceux-ci. À l'occasion de ces travaux, nous avons été à même de constater les différences d'orientation qui nous séparent, notamment pour ce qui est de la cohésion du réseau collégial ainsi que du respect de l'intégrité des clauses nationales et locales, valeurs que la FNEEQ défend avec acharnement depuis plus de 40 ans.

■ ■ Une analyse et des perspectives

Depuis que deux fédérations représentent les enseignantes et les enseignants de cégep, les différends sont devenus beaucoup plus manifestes. Pour la FNEEQ, la convention collective constitue et a toujours constitué un rempart contre le démantèlement du réseau collégial. C'est pourquoi elle a toujours insisté sur le plein respect des clauses nationales ainsi que des clauses dites locales. C'est aussi en raison de cette orientation qu'un comité composé des conseillères et des conseillers syndicaux, des représentants aux comités de la convention collective et des responsables de la coordination a été mis en place. Ce comité informel constitue un lieu important d'échange d'information concernant les travaux des comités et les sentences arbitrales. Il permet de développer des interprétations cohérentes de la convention collective et, en ce sens, de mieux conseiller les syndicats affiliés.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

Notre orientation concernant l'appartenance du réseau collégial à l'enseignement supérieur risque aussi d'engendrer quelques inconforts, entre les deux fédérations, à l'occasion de nos discussions sur la relativité salariale. Traditionnellement, pour la CSQ, les enseignantes et les enseignants des cégeps et des commissions scolaires ne forment qu'une seule catégorie d'emploi. Par conséquent, la même structure salariale devrait s'appliquer. La FNEEQ, pour sa part, a toujours travaillé à l'obtention d'une réelle reconnaissance de l'enseignement collégial comme partie intégrante de l'enseignement supérieur. Ajoutons que, selon nous, la nature du travail est aussi différente d'un niveau d'enseignement à l'autre. Nous y reviendrons plus loin. Par conséquent nous espérons que la conclusion de nos travaux fera en sorte que notre échelle salariale ne sera plus à la remorque de celle des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires.

Cette situation de division est préoccupante dans la mesure où, comme enseignantes et enseignants du collégial, peu importe l'affiliation, nous devenons une proie facile pour la partie patronale, qui peut ainsi se servir de nos divisions pour mieux imposer ses orientations.

2.8 LES PROGRAMMES D'ÉTUDES TECHNIQUES

Plusieurs problèmes sont survenus, plus particulièrement dans la dernière année, concernant les programmes d'études techniques. Soulignons que, depuis l'abolition des coordinations de discipline, à la suite de la réforme Robillard de 1994, les enseignantes et les enseignants n'ont plus de lieu de concertation pour les sujets qui concernent le contenu des enseignements. Cette situation a comme conséquence que l'expertise des enseignantes et des enseignants est prise en compte par le biais des directions de collège, souvent de façon ponctuelle ou arbitraire.

■ ■ Forum sur l'adéquation entre la formation professionnelle et technique et le marché de l'emploi

Au printemps 2011, la ministre de l'Éducation a rendu public un document qui allait servir à une vaste consultation régionale - dont nous avons été exclus - portant sur l'adéquation entre la formation professionnelle et technique et le marché de l'emploi. Il a fallu réagir rapidement afin d'informer les représentants de la CSN ou encore des conseils centraux des

orientations traditionnelles de la FNEEQ en cette matière. Ce que nous avons fait après les avoir présenté au regroupement.

Les orientations dégagées à la suite du Forum ont donné lieu à plusieurs projets plus ou moins coordonnés ou pour lesquels le MELS est avare d'information. Ainsi, à l'automne 2011, un plan d'optimisation des programmes d'études professionnelles et techniques a été diffusé. Les objectifs sont clairs : évaluer la possibilité d'élaborer des programmes génériques à partir de programmes existants et de même nature selon des indications en provenance du marché du travail. Nous avons donc cherché des renseignements plus précis à propos de cette nouvelle opération. Nos représentants au comité national de rencontre prévu à la convention collective, qui a comme mandat d'inventorier des hypothèses pouvant déboucher sur des solutions durables et permanentes pour les programmes à faible effectif, se sont enquis auprès de ceux de la partie patronale de la situation, mais ces derniers leur ont dit tout ignorer du plan d'optimisation. Des membres du personnel de la Direction générale des programmes d'études professionnelles et techniques (DGFPT) ont alors été invités à présenter la nature de leurs travaux.

À la suite de la présentation, bien que la situation soit plus claire, il n'en reste pas moins qu'un malaise fondamental subsiste, à savoir que le seul lieu de consultation des enseignantes et des enseignants demeure leur collège respectif et que ceux-ci n'ont voix au chapitre que sous l'arbitraire de la volonté des directions. C'est pourquoi le regroupement a réagi, en septembre 2011, en invitant les syndicats à informer leurs membres du plan d'optimisation et à exiger que la Commission des études soit saisie des projets. Il a en outre réitéré sa demande de mise sur pied de comités nationaux de programme ou de discipline pour la formation technique. La CSN a une représentante au Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT), avec laquelle nous sommes en contact. Ce comité constitue notre seul cadre de consultation officielle.

Un nouveau mécanisme d'autorisation de programmes d'études a aussi été mis en place par le MELS. Est-il fonctionnel? Enfin, en mars 2012, la Commission des partenaires du marché du travail, sur laquelle siège la CSN, a publié un nouveau document : *Méthodologie : priorisation des besoins de formation professionnelle et technique*. Ce dernier indique les programmes pour lesquels les besoins de main-d'œuvre seront importants dans un avenir rapproché en tenant compte du Plan Nord et ne tient pas compte du plan d'optimisation!

Y a-t-il un lien entre toutes ces opérations? Si oui, lequel? Sinon, il faut comprendre qu'il n'y a pas de capitaine à la barre, ce qui n'est guère rassurant.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

■ ■ L'approche modulaire

Le forum a aussi donné lieu à une nouvelle tentative de créer des modules de formation, c'est-à-dire de sectionner des parties de DEC techniques pour en faire des programmes qui, additionnés, pourraient permettre l'obtention d'un DEC. Le ministère veut procéder par projets pilotes. Le dossier est à suivre; toutefois, pour nous, pas question d'accepter ce morcellement des cursus.

■ ■ Plusieurs programmes sont remis en question

Enfin, pour terminer ce chapitre, il faut mentionner que l'intégrité de plusieurs programmes d'études est menacée. Une attaque majeure vient de l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec, qui ne propose rien de moins que de remettre en question la valeur qualifiante du DEC. Nous avons réagi vertement tant auprès des conseils d'administration des collèges que dans les médias pour dénoncer la position de l'OIIQ. Dans ce dossier, qui n'est pas clos, nous travaillons avec les représentantes de l'Association des enseignantes et des enseignants en soins infirmiers des collèges du Québec (AEEICQ).

La Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé et des relations humaines (Loi 21) touche particulièrement les programmes de Techniques d'intervention en délinquance, Techniques de travail social et Techniques d'éducation spécialisée. Cette fois, il nous a fallu dénoncer le processus de modification, dont la responsabilité a été confiée à l'Ordre des professions du Québec (OPQ). La transparence n'est vraiment pas au rendez-vous, d'autant plus que nous craignons une dévalorisation des diplômes d'études collégiales. Depuis quelques années, c'est France St-Amour qui agit à titre de représentante de la FNEEQ relativement à cette question. Nous souhaitons la remercier. Ce dossier a été mené de concert avec les trois autres fédérations de la CSN ayant des membres touchés par les modifications législatives.

L'échéance de l'application de la loi a été reportée de peu. Un plan d'action similaire à celui déployé dans le cas du DEC en Soins infirmiers a été élaboré. Des lettres ont été acheminées simultanément aux ministres de l'Éducation, de la Santé et de la Justice de la part de la FNEEQ, de la FSSS et de la CSN respectivement. Les syndicats membres de la FNEEQ ont aussi décidé de saisir leur assemblée générale et leur conseil d'administration de la

situation. Dans ce dossier aussi, nous nous concertons avec les associations d'enseignantes et d'enseignants du collégial formées pour défendre la qualité de la formation de ces programmes d'études.

Le problème de Technique d'éducation à l'enfance relève quant à lui de la science-fiction. Même après des pressions politiques de la Fédération des commissions scolaires, alertée par la CSN, quelques commissions scolaires exigent encore que des personnes détentrices d'un DEC acquièrent une attestation d'études professionnelles (AEP) pour travailler en service de garde en milieu scolaire. Il s'agit d'une remise en question du principe qui veut que « qui peut plus, peut moins ». Cherchez l'erreur! En ce qui concerne TÉE, nous collaborons avec la FEESP, la CSN et les représentantes de l'association des enseignantes et des enseignants de ce programme.

Une réflexion plus large sur l'ensemble de ces dossiers est nécessaire. Un plan d'action plus global devrait s'ensuivre.

2.9 ARRIVÉE DANS LES COLLÈGES D'UN NOMBRE IMPORTANT D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS AYANT DES HANDICAPS, NOTAMMENT DES TROUBLES DE L'APPRENTISSAGE ET DE SANTÉ MENTALE

L'arrivée dans les collèges d'un nombre important d'étudiantes et d'étudiants ayant des handicaps de divers ordres (troubles d'apprentissage, de santé mentale, de déficit d'attention, etc.) en peu de temps a donné lieu à beaucoup d'improvisation. Les services adaptés n'étaient pas en place, on imaginait des façons de faire à la va-vite et les enseignantes et les enseignants manquaient d'information. Cette situation a donc eu comme conséquence une augmentation considérable de travail et de stress pour la majorité des enseignantes et des enseignants.

Le comité national de rencontre a pour mandat d'évaluer l'impact sur la charge de travail. Au-delà de cette analyse, plusieurs autres effets de la population étudiante ayant des besoins particuliers sur notre tâche doivent faire l'objet de travaux. Ils concernent l'autonomie professionnelle, le respect de la convention collective, celui des standards et des politiques institutionnelles, le rôle des départements et des comités de programmes, l'équité des services d'un collège à l'autre, etc.

C'est pour clarifier ces effets que nous travaillons à la préparation d'un guide, dont le plan a été présenté au regroupement cégep. L'élaboration d'un tel document demande une analyse approfondie des différents thèmes des points de vue légaux, orthopédagogique, etc. C'est pourquoi sa diffusion n'est prévue que pour la rentrée de l'automne 2012.

2.10 LUTTE ÉTUDIANTE POUR CONTRER LA HAUSSE DES DROITS DE SCOLARITÉ

À partir de la session d'automne 2011, le mouvement étudiant a davantage travaillé à mobiliser ses membres contre la hausse des droits de scolarité. Le regroupement cégep a invité ses représentantes et ses représentants à venir faire le point sur leur campagne à toute ses réunions. Plusieurs enseignantes et enseignants se sont joints à la manifestation du 10 novembre, qui comptait environ 30 000 participants.

À la rentrée d'hiver 2012, les votes de grève ont débuté dans les collèges. Il faut souligner ici l'apport important des enseignantes et des enseignants de cégep en soutien à cette cause qui s'inscrit dans un projet social dans lequel l'éducation, plus particulièrement l'enseignement supérieur, constitue un bien public au même titre que la santé ou l'école primaire. Plusieurs ont distribué l'édition spéciale de la revue CARNETS portant uniquement sur cette question à leurs étudiantes et à leurs étudiants, d'autres ont produit un numéro hors série de leur journal local, etc.

Notons la participation de nombreux enseignantes et enseignants du regroupement cégep au moment de la manifestation du 22 mars qui regroupait environ 200 000 personnes à Montréal. La page Facebook *Profs de cégeps contre la hausse* a suscité des actions, des réflexions, un soutien inébranlable au mouvement étudiant. La FNEEQ a contribué à faciliter l'organisation et la tenue de plusieurs activités initiées par des profs.

Quelques injonctions de retour en classe portées par des individus rendent la situation plus complexe, sans compter la remise en question fondamentale du principe de solidarité et de respect des décisions de la majorité. Au moment d'écrire ces lignes environ cent trente mille étudiantes et étudiants poursuivent le mouvement de grève.

Que dire de l'attitude du gouvernement Charest? En quelques mots : son refus de négocier indique bien son non-respect de la population, c'est du connu. Qui plus est, il ne s'agit pas de problèmes de financement des universités dont il s'agit, mais bien d'une orientation idéologique qui voit d'abord et avant tout l'enseignement supérieur comme un bien individuel et non un bien collectif, d'où l'application du concept d'utilisateur-payeur.

2.11 AUTRES DOSSIERS

Le regroupement cégep s'est penché sur plusieurs autres dossiers. Certains sont présentés dans les annexes relatives aux mandats des comités de convention. En août 2009, la FNEEQ a produit un mémoire destiné à la Commission de l'éducation de l'Assemblée nationale du Québec. Ce mémoire était la réponse de la fédération au projet *Loi modifiant la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel en matière de gouvernance* (Loi 44). La FNEEQ s'est opposée à ce projet de loi, qui bouleverserait inutilement toute la gestion des cégeps, et a demandé au gouvernement de le retirer purement et simplement. Le mémoire indique clairement que les différences importantes de taille et de culture des institutions ne sont pas prises en considération. La FNEEQ voit, dans ce projet de loi, la confirmation de l'approche comptable adoptée par le MELS au regard de la mission de formation des cégeps. Elle réclame, en lieu et place des changements proposés, une consultation réelle des milieux et le renforcement de la collégialité de la gouvernance.

La revue Carnet collégial a paru régulièrement durant le mandat, soit une fois par session, exceptionnellement deux. Selon nos sondages maison, il semble que la revue soit lue et appréciée. Un Bloc-Notes a aussi permis d'informer rapidement, sur des sujets précis, les membres des syndicats. Malheureusement, à la suite de la tournée précongrès, nous constatons que nos outils de communication ne soient pas utilisés de façon optimale.

3 PERSPECTIVES

Le mandat sur le point de débiter fera le pont entre deux périodes de négociation. À cet égard, beaucoup d'énergie sera consacrée à la préparation du prochain renouvellement de la convention collective. Le regroupement cégep, dans son dernier bilan de la négociation, a

déjà indiqué clairement plusieurs champs de travail, certains ayant trait aux discussions à la table sectorielle, d'autres, au Front commun.

Étant donné l'arrivée de plusieurs jeunes enseignantes et enseignants peu familiarisés avec le fonctionnement du mouvement syndical, les valeurs de celui-ci doivent faire partie de nos préoccupations quotidiennes. L'histoire du syndicalisme au Québec est méconnue et les raisons de la syndicalisation des employé-es de l'État, encore plus. Il nous faudra trouver le moyen de rendre nos communications avec les membres plus efficaces.

Toujours dans le contexte de cette réflexion globale sur la prochaine négociation et sur les impacts de notre action politique, nous devrions aussi songer à l'avenir de notre profession. L'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants tant du régulier que de la formation continue, mais aussi le rôle de la formation collégiale dans la société ainsi que l'avenir du réseau des cégeps seront probablement au cœur de nos travaux.

L'arrivée de nombre de jeunes dans les cégeps, aussi bien dans l'enseignement qu'au sein de la direction, n'est pas sans conséquence. Plusieurs nouveaux administrateurs posent donc des problèmes sérieux relatifs aux relations de travail dans la mesure où ils ne comprennent pas leur rôle de gestionnaire d'un établissement relevant de l'enseignement supérieur. Il faudra aussi mieux nous équiper pour conserver notre pleine autonomie, garante de la qualité des enseignements.

Enfin, nous devrions connaître les conclusions de l'opération de relativité salariale dans le prochain mandat. Nous visons un changement de rangement, ce qui aura des conséquences sur nos salaires et nous permettra de ne plus être à la remorque de la structure salariale des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires. C'est la reconnaissance pleine et entière de notre appartenance à l'enseignement supérieur que nous désirons obtenir.

Nous avons devant nous la perspective d'un mandat très exigeant sur tous les plans. La cohésion importante qui s'est développée au sein du regroupement ainsi que la participation exemplaire des délégué-es de tous les syndicats affiliés nous autorisent à penser que nous nous montrerons à la hauteur de la tâche qui nous attend.

ANNEXES BILANS DES COMITÉS DE CONVENTION

I COMITÉ CONSULTATIF SUR LA TÂCHE

Le Comité consultatif sur la tâche est un comité créé en vertu de la convention collective. Il est composé de deux représentantes ou représentants de la FNEEQ-CSN, de représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et de représentantes ou de représentants de la FEC-CSQ. Il est consultatif auprès du MELS.

■ ■ COMPOSITION

Depuis 2010-2011, **Nicole Lefebvre**, enseignante au Collège de Maisonneuve et représentante de la fédération au Comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAÉ) et au Comité paritaire de placement, et **Yves Sabourin**, enseignant au Collège Édouard-Montpetit et représentant de la fédération au Comité national de rencontre (CNR), se sont joints à **Daniel Mary**, du Cégep de Saint-Félicien et représentant de la fédération au CCT, pour la réalisation des mandats de celui-ci.

Nicole Lefebvre et Daniel Mary ont mené les travaux dans le cadre des mandats « Soins infirmiers » et « Techniques lourdes de la santé » et Yves Sabourin et Daniel Mary ont traité les mandats de suivi et de répartition des allocations aux fins des nombreuses préparations et de l'encadrement.

■ ■ MANDATS

La dernière ronde de négociation s'est conclue par l'ajout de plusieurs nouveaux mandats. Voici la liste complète des mandats du CCT.

■ ■ LES MANDATS RENOUVELÉS :

- a) donner un avis sur la détermination des ressources accordées à chacun des collèges en vertu de la clause 8 5.02;

- b) transmettre aux parties nationales, chaque année, un rapport portant sur les vérifications prévues au dernier paragraphe de l'Annexe I-9;
- c) donner un avis sur les questions de formation sur mesure et des cours d'été;

■ ■ **LES NOUVEAUX MANDATS :**

d) Annexe I 11 :

- au plus tard le 31 mars d'une année d'enseignement, répartir entre les Collèges ou Campus les ressources allouées au volet 1 en vertu de l'Annexe I 11 pour l'année d'enseignement suivante;
- au plus tard le 31 mars 2012 et, par la suite, au 31 mars de chaque année d'enseignement, faire des recommandations quant à la modification du coefficient du PES, la valeur du PES, la valeur du NES et toute autre recommandation afin d'intervenir de manière significative sur l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants par une enseignante ou un enseignant dont les valeurs du PES sont les plus élevées;
- assurer le suivi de ces ressources pour chacune des années d'enseignement;
- examiner les problèmes soumis par les parties nationales et faire des recommandations;
- répartir les ressources non dédiées pour chacune des années d'enseignement.

e) Soins infirmiers :

- proposer un ou des modèles de calcul de CI adapté aux réalités de l'enseignement en soins infirmiers, en particulier de l'enseignement clinique;
- analyser la problématique des stages en soins infirmiers, notamment les journées d'orientation;

- faire, au plus tard dix-huit (18) mois après la signature de la convention collective, des recommandations à leur partie respective.

f) Techniques lourdes de la santé :

- examiner les caractéristiques propres à l'enseignement clinique dans les techniques lourdes de la santé (radiodiagnostic, radio-oncologie, soins préhospitaliers d'urgence, médecine nucléaire, électro-physiologie médicale, etc.) et, le cas échéant, faire état des difficultés observées liées à la supervision des stages et de leurs impacts sur la charge d'enseignement des enseignantes et enseignants;
- faire, au plus tard dix-huit (18) mois après la signature de la convention collective, des recommandations à leur partie respective.

g) École des pêches et de l'aquaculture du Québec :

- analyser les conditions de travail des enseignantes et des enseignants de l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec qui travaillent sur le bateau-école.

■ ■ QUELQUES MOTS SUR LES TRAVAUX RÉALISÉS POUR CERTAINS MANDATS

▪ L'absence de concertation syndicale

La FNEEQ a toujours cherché à ce que les parties syndicales parlent le plus possible à l'unisson. Pour cela, nous assumions le leadership nécessaire à l'organisation des rencontres et assurons une concertation minimale avec les représentantes et les représentants de la FEC sur les travaux à mener.

Dès l'amorce des travaux, l'automne dernier, la FEC a annoncé qu'il n'y aurait pas de concertation avec la FNEEQ pour la réalisation des mandats. Les premiers effets de cette absence de concertation se sont fait sentir dans le dossier du mandat « Soins infirmiers » en reportant d'une année la répartition des ressources, puis dans celui de la répartition 2012-2013 des 116 ETC pour encadrement où la position de la FEC et du CPNC s'appuient sur un mode de répartition des allocations indépendant de la modification à apporter à la CI.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

▪ **Musique : l'application de la nouvelle convention soulève des problèmes**

L'application des nouveaux coefficients des paramètres de la charge individuelle de travail (CI) a soulevé des difficultés dans les collèges offrant les programmes de musique. À la suite des interventions des syndicats de ces collèges, une lettre d'entente a été signée donnant le mandat à nos représentantes et nos représentants d'analyser le problème des nombreuses préparations en musique et de faire des recommandations au plus tard le 14 octobre 2011. Elle modifiait, pour 2011-2012, la convention collective afin que le calcul de la CI utilise le coefficient 1,3 lorsqu'une enseignante ou un enseignant a quatre préparations ou plus au cours d'une session.

Les pistes de solution mises en avant au problème des nombreuses préparations en musique (introduction d'une CI instrument, calcul des nombreuses préparations selon le mode de calcul et modification de la méthode de détermination du nombre de préparations) n'ont pas abouti. Les différentes analyses ont montré que les ressources nécessaires pour tenir compte de la modification au coefficient de la préparation dépassaient largement les ressources disponibles.

Au moment de rédiger ce rapport, le comité n'avait pas terminé ces travaux.

▪ **Soins infirmiers**

Rappelons que nous avons produit un texte décrivant les dimensions spécifiques à l'enseignement clinique en Soins infirmiers dès la fin novembre afin de pouvoir répartir une partie significative des 53 ETC non dédiés pour l'année 2012-2013.

Au début février, nous constatons que, malgré nos efforts, aucune ressource ne seraient injectées, en 2012-2013. Le CPNC et la FEC, pour des raisons différentes, maintenaient leur calendrier déportant ainsi la conclusion des travaux à l'automne 2012. Le travail du CCT s'est alors concentré sur la répartition des ressources pour les nombreuses préparations et l'encadrement. Refusant que 53 ETC ne soient pas répartis pour l'année 2012-2013, la FNEEQ a proposé qu'ils soient ajoutés aux 65 ETC pour l'encadrement-évaluation et pour des ajustements à la répartition de l'ensemble des ressources. Les 53 ETC non-dédiés seront répartis pour l'année 2013-2014.

Les travaux sur Soins infirmiers devraient reprendre en avril.

▪ **La répartition annuelle des nouvelles allocations**

Dans le dossier de la répartition des nouvelles ressources pour les nombreuses préparations et pour le grand nombre de PES, nous avons été mandatés pour que cette répartition entre les collèges et les campus se fasse en tenant compte des paramètres de la charge individuelle de travail (CI). Pour les nombreuses préparations, le mandat a été effectué puisque nous avons obtenu que la répartition des ressources aux fins des nombreuses préparations utilise le *mode de calcul*.

Pour la répartition 2011-2012, des ressources allouées pour l'encadrement ont été réparties proportionnellement au nombre de PES associées aux cours de pondération 2, 3, 4 et 5 heures de 490 PES ou plus, à chacune des sessions pour chacun des collèges et campus. La répartition des 45 ETC selon ce mode, même s'il ne tient pas compte des paramètres de la CI, était très semblable à celle que nous avons proposée selon un mode qui tenait compte de ces paramètres.

Au moment d'écrire ces lignes, la répartition 2012-2013 des ressources pour l'encadrement n'est pas complétée. La partie patronale propose le même mode de répartition que l'an dernier. La FEC semble s'en tenir aussi à ce mode. Les allocations à répartir ayant plus que doublées pour 2012-2013, le mode proportionnel s'écarte de manière significative d'une répartition qui tient compte des paramètres de la CI.

▪ **Soutien technique et formation**

Le représentant de la FNEEQ au comité a fourni un soutien aux conseillères et aux conseillers syndicaux ainsi qu'à plusieurs syndicats dans les différents dossiers concernant la tâche et les allocations.

Deux sessions de formation de deux jours chacune ont été données chaque année depuis le dernier congrès. L'une portant sur les allocations et le financement des cégeps dont l'objectif est de permettre aux syndicats d'acquérir une meilleure connaissance du mode de financement des cégeps, notamment la détermination du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué, et d'utiliser le rapport financier annuel du cégep comme outil de suivi et d'action. L'autre session, offerte conjointement avec Valérie Paquet, conseillère syndicale, vise l'acquisition d'une meilleure connaissance de l'application des dispositions de la convention sur la tâche et les allocations.

Une session sur le financement des collèges privés a aussi été offerte aux syndicats du regroupement privé.

II COMITÉ NATIONAL DE RENCONTRE

Ce comité est prévu à la clause 2-2.05 de la convention collective. **Claude Racine** (Cégep de l'Outaouais) y est notre principal représentant et, selon les mandats, se joignent à lui **Nicole Lefebvre** (Collège de Maisonneuve), **Daniel Mary** (Cégep de Saint-Félicien), **Yves Sabourin** (Collège Édouard-Montpetit) et **Micheline Thibodeau** (Cégep de Saint-Hyacinthe). Les autres membres du comité sont désignés par la Fédération des cégeps et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Jusqu'au renouvellement de la convention collective, soit avril 2011, ses mandats étaient les suivants :

- examiner les effets de la transformation du réseau sur l'emploi;
- traiter les plaintes relatives à l'évaluation de la scolarité et à la reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération;
- procéder à la mise à jour du rôle d'arbitrage des griefs selon des modalités prévues à la convention collective;
- recommander des mesures d'employabilité favorisant la réduction du nombre de mises en disponibilité dans le réseau des cégeps qui pourraient être la réorientation de carrière et le reclassement;
- discuter de la problématique des programmes à faible effectif (petites cohortes), en particulier pour les collèges à l'extérieur des grands centres (mandat ajouté en 2009).

Dans la convention collective actuelle, ces mandats, à l'exception de ceux relatifs au rôle d'arbitrage et aux mesures d'employabilité, ont été reconduits alors que ceux qui suivent se sont ajoutés :

- examiner le mode de financement prévu à la convention collective, notamment les ressources variables associées aux activités inhérentes à l'enseignement;
- relativement à l'application de la clause des libérations syndicales, à la demande de l'une ou l'autre des parties nationales, examiner les situations problématiques dans certains collèges et, le cas échéant, faire les recommandations appropriées aux parties nationales;
- analyser la problématique de la population étudiante ayant des besoins particuliers (étudiantes et étudiants ayant des handicaps ou des troubles d'apprentissage ou autres) et de son impact sur la charge d'enseignement;
- analyser les pratiques actuelles au regard de la reconnaissance des équivalences de cours afin de déterminer la nature de l'intervention du personnel enseignant;
- analyser la pratique actuelle des enseignantes et des enseignants de la formation continue en tenant compte des caractéristiques particulières de ce secteur sur les plans organisationnel, structurel et pédagogique et des conditions de travail en découlant;
- analyser les pratiques actuelles au regard de la reconnaissance des acquis et des compétences (formation continue) afin de déterminer la nature de l'intervention du personnel enseignant;
- réviser l'écriture de l'article de la convention collective portant sur les modalités de la sécurité d'emploi et, le cas échéant, réécrire certains textes pour en faciliter la compréhension.

Comme on peut s'en douter, le grand nombre et l'ampleur de ces mandats – amplifiés par des contraintes du côté de la représentation patronale – ont nécessité un certain étalement dans le temps de leur réalisation, parfois même au-delà des échéances fixées.

■ ■ Effets de la transformation du réseau sur l'emploi

Dans le passé, il n'y a pas eu de rencontres formelles du comité à propos de ce mandat – les rencontres se faisant plutôt dans le cadre des rencontres des parties nationales – mais notre représentant y a consacré une partie de son temps, ses travaux ayant généralement servi soit à l'élaboration d'ententes locales ou nationales pour tenir compte de particularités, soit à des dossiers d'arbitrage.

Tout récemment, compte tenu des enjeux récents auxquels le réseau est confronté, ce mandat a été réactivé et il sera l'objet de rencontres du comité, l'échéancier restant à déterminer.

■ ■ Plaintes relatives à l'évaluation de la scolarité et à la non-reconnaissance de la maîtrise

Le comité se réunit plusieurs fois par session, incluant des rencontres préparatoires de format plus restreint, pour traiter les plaintes reçues – dont le nombre s'est accru avec l'augmentation du nombre de nouvelles et de nouvelles enseignantes et enseignants.

Notre représentant effectue également, à la demande de syndicats du regroupement cégep ou du regroupement privé, plusieurs recherches sur des dossiers d'enseignantes et d'enseignants afin de faire des vérifications préliminaires ou fournir des explications. Dans plusieurs cas, ces informations ont amené les collèges à réviser leur position, ce qui a permis à des enseignantes et des enseignants d'obtenir gain de cause sans avoir à déposer une plainte.

Il en a été de même pour des questions de calcul d'expérience : puisque les dossiers de scolarité concernent souvent de nouvelles enseignantes ou enseignants, celles-ci et ceux-ci ont bien souvent aussi des interrogations sur l'expérience qui leur est reconnue.

■ ■ Comité de révision et de conseil sur la scolarité

Ce comité prévu à la convention collective, techniquement distinct du Comité national de rencontre mais s’y rattachant beaucoup, est composé d’une représentante ou d’un représentant pour chaque partie nationale auxquels s’ajoute une présidente ou un président nommé par le ministère et ayant un rôle d’arbitre. Son mandat est de traiter les plaintes des enseignantes et des enseignants qui lui sont transmises par le Comité national de rencontre et de recevoir, pour étude ou recommandation à la ou au Ministre, les plaintes ou suggestions relatives à une règle d’évaluation contenue au *Manuel d’évaluation de la scolarité*.

Il ne s’est pas réuni depuis de nombreuses années, mais devra le faire bientôt pour des plaintes soumises au Comité national de rencontre qui ont mis en lumière des divergences fondamentales dans l’interprétation des règles applicables. Son rôle de conseil n’a pas encore été sollicité non plus, mais notre représentant fait le suivi régulier des modifications apportées au *Manuel d’évaluation de la scolarité*, en suggérant au besoin, soit des corrections, soit des recommandations.

■ ■ Mise à jour du rôle d’arbitrage

Depuis le dernier congrès, aucun travail relatif à ce mandat n’a été nécessaire et, comme il a été mentionné précédemment, il a été retiré de la convention collective lors du renouvellement de celle-ci.

■ ■ Mesures d’employabilité

Les résultats des travaux pour ce mandat, menés durant la précédente convention collective, ont été intégrés dans la convention collective actuelle, d’où le retrait du mandat lors du renouvellement de la convention.

■ ■ Programmes à faible effectif

L’échéance pour ces travaux n’est pas fixée et ils ont débuté sous la convention collective précédente. Dans un premier temps, ils ont porté sur les ressources spéciales accordées pour ces programmes et ont conduit à une bonification de celles-ci lors de la conclusion de la nouvelle convention collective.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

Actuellement, le comité a amorcé le traitement des autres facettes de la problématique, en commençant par la question de l'offre de formation, tout en s'arrimant à l'organisation du colloque sur les collèges en région de mai 2012.

■ ■ Mode de financement

Ces travaux n'ont pas débuté. Cependant, l'obtention de ce mandat résulte d'une analyse longuement mûrie et bien documentée du côté syndical, de sorte que certains travaux du Comité consultatif sur la tâche constituent les premiers pas de la réalisation de ce mandat dont l'échéance pour la production d'un rapport destiné à la ou au Ministre se situe en avril 2013.

■ ■ Libérations syndicales

Jusqu'à maintenant, les parties nationales n'ont pas sollicité le comité pour une situation problématique dans un collège, mais de notre côté certaines informations préliminaires ont été recueillies auprès des syndicats. Évidemment, ce mandat n'a pas d'échéance et souhaitons que l'attitude des Collèges n'entraîne pas un besoin d'intervention.

■ ■ Population étudiante ayant des besoins particuliers

Bien que les travaux du comité aient pris un certain retard sur l'échéancier – les résultats étaient espérés pour le mois d'avril de cette année – ils vont bon train et consistent présentement à l'élaboration d'une enquête auprès des personnes concernées dont les conclusions, des recommandations syndicales et patronales pouvant être distinctes, devraient être disponibles à la fin de l'automne prochain.

■ ■ Reconnaissance des équivalences de cours

Ces travaux n'ont pas été amorcés non plus, mais devraient pouvoir l'être d'ici l'échéance, soit octobre prochain, moment retenu pour des recommandations syndicales et patronales pouvant être distinctes.

■ ■ Formation continue

D'une grande importance pour le prochain renouvellement de la convention collective, la réalisation de ce mandat consiste dans un premier temps en une recherche documentaire actuellement en cours et se poursuivra par une « enquête terrain » – étape la plus consistante du mandat – prévue à l'automne prochain. Le comité doit produire un rapport aux parties nationales en avril 2013.

■ ■ Reconnaissance des acquis et des compétences

Bien que ce mandat soit jumelé au précédent, son amorce – là aussi une recherche documentaire – prendra place ce printemps et son aboutissement, constitué de recommandations syndicales et patronales pouvant être distinctes, est également prévu pour octobre de cette année.

■ ■ Réécriture des modalités de la sécurité d'emploi

Ce mandat, issu d'une demande patronale et qui n'est pas sans fondements, est de nature très technique et ne devrait pas donner lieu à de grands enjeux : sans échéance précise, son exécution débutera lorsque les autres mandats permettront au comité d'y consacrer du temps.

■ ■ Autres travaux

Finalement, notons que nos représentantes et nos représentants ont collaboré à divers travaux du regroupement au chapitre de l'application et de l'arbitrage de la convention collective de même qu'au renouvellement de celle-ci.



COMITÉ PARITAIRE DE PLACEMENT

Le Comité paritaire de placement (CPP) est un comité prévu à la convention collective (clause 5-4.12) qui est formé de représentantes ou de représentants de la FNEEQ, de la FEC, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et de la Fédération des cégeps.

■ ■ Composition

Ce comité est composé de **Nicole Lefebvre** du Collège de Maisonneuve (qui a remplacé **France St-Amour** en août 2010) et de **Valérie Paquet**, conseillère syndicale de la FNEEQ, de **Diane Dufour**, de la FEC, de **Jocelyne Drouin**, responsable du Bureau de placement du MELS et de **Diane Brien**, de la Fédération des cégeps.

■ ■ Mandat

Tel que le stipule l'article 5.4-12 f), les mandats du comité paritaire de placement sont :

1. de surveiller les intérêts des parties en matière de placement de personnel;
2. de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat;
3. d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu de l'alinéa e) de la clause 5-4.11 (soit s'assurer que le Bureau de placement transmette au comité paritaire de placement le résultat des vérifications de l'ancienneté et des corrections effectuées de même que les résultats concernant l'établissement des spécialités à l'intérieur d'une discipline. Le comité paritaire de placement examine ces résultats et se prononce sur ceux-ci);
4. d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu des clauses 5-4.21 (Recyclage vers un poste réservé) et 5-4.22 (Recyclage vers un poste réservé dans un autre collège).

De plus, le comité a la responsabilité d'octroyer les ressources associées :

▪ **aux projets de recyclage sur poste réservé (alinéas I-J-K-L de la clause 5-4.21)**

- I) Le Comité paritaire de placement attribue en priorité le recyclage à l'enseignante ou à l'enseignant visé par l'alinéa L de la clause 5-4.07. Il procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :
1. les demandes de recyclage d'une durée d'une (1) session ou d'une (1) année;
 2. les demandes de recyclage d'une durée de trois (3) sessions ou de deux (2) ans;
 3. les demandes de recyclage d'une durée de cinq (5) sessions ou de trois (3) ans;
 4. les demandes de recyclage d'une durée de sept (7) sessions ou de quatre (4) ans.
- J) Lorsque le comité paritaire de placement doit choisir entre les projets de recyclage visés aux sous-alinéas 1, 2 ou 3 de l'alinéa I), il procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :
1. le projet impliquant une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture autre que celle visée à l'alinéa L) de la clause 5-4.07, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son Collège;
 2. le projet impliquant une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;
 3. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant provenant d'une discipline où le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité est élevé.
- K) Le Comité paritaire de placement établit annuellement les règles administratives concernant le recyclage.
- L) Dans les cas d'une suspension temporaire du recyclage selon l'alinéa F) ou d'interruption du recyclage selon l'alinéa G), le Collège informe le comité paritaire de placement, des modifications intervenues dans les projets de

recyclage de l'année en cours, en même temps qu'il transmet les projets de recyclage pour l'année suivante,

- **aux projets de recyclage sur poste réservé dans un autre collège (alinéas C-D-N de la clause 5-4.22)**
- **aux projets de recyclage liés à la révision d'un programme technique (alinéa H de la clause 5-4.23)**

Le comité paritaire de placement procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :

1. les demandes d'une durée de moins d'une session ;
2. les demandes d'une durée d'une session ;
3. les demandes d'une durée d'une année.

- **et aux projets de formation en vue d'obtenir un diplôme de maîtrise (clause 7-6.03)**

Le Comité paritaire de placement analyse les projets de formation et, selon les fonds disponibles à l'alinéa C) de la clause 5-4.21, il accepte prioritairement les projets de formation des enseignantes et des enseignants ayant atteint 19 ans de scolarité et qui seront à l'échelon 17 en 2005-2006.

- C) Pour une année donnée, le nombre total d'enseignantes et d'enseignants en recyclage en vertu de la présente clause est alloué par le Ministère.
- D) L'enseignante ou l'enseignant qui souhaite obtenir, sur une base volontaire, un poste réservé dans un autre collège doit remettre à son collège, par écrit, un projet de recyclage qui comprend les objectifs poursuivis tant pour l'ensemble du projet que pour chacune des années, en plus d'indiquer clairement la durée du projet. Par la suite, au plus tard le 15 mai, le Collège transmet au Comité paritaire de placement le projet de recyclage de l'enseignante ou l'enseignant qui s'engage à faire un choix de postes selon les modalités prévues à l'alinéa D) de la clause 5-4.07.

- N) Les critères retenus pour l'attribution des recyclages sont les mêmes que ceux prévus aux paragraphes I) et J) de la clause 5-4.21.

Vérification de l'ancienneté et opération de remplacement

Le comité se réunit chaque année afin de vérifier l'ancienneté des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité (MED) et de faire les corrections nécessaires pour que les droits de chacun soient respectés.

À la suite d'ajustements mineurs, la transmission de toute l'information (la liste des personnes MED, les listes de postes disponibles, les documents nécessaires au calcul de l'ancienneté, etc.) liée à l'opération de remplacement se fait maintenant, et à notre satisfaction, entièrement par voie électronique. Ce mode de transmission a, entre autres choses, contribué à faciliter l'échange de renseignements entre les collèges et le comité, permettant ainsi de raccourcir la durée des différentes étapes de cette opération.

On a vu, ces dernières années, le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité (MED) diminuer de façon importante. Depuis 2005, ce nombre a chuté de 80 %, passant de 481 à 95 enseignantes ou enseignants mis en disponibilité inscrits sur la liste du mois de juin 2011.

Projets de recyclage

Le comité se réunit aussi chaque année afin d'octroyer des ressources pour les projets de recyclage vers un poste réservé, les projets de recyclage liés à un perfectionnement technique et les projets de formation en vue d'obtenir un diplôme de maîtrise en utilisant, dans ce dernier cas, le résiduel des ressources allouées annuellement à la FNEEQ pour le programme de recyclage vers un poste réservé.

Pour cette partie du mandat, seules les représentantes de la FNEEQ et de la partie patronale sont présentes, la convention collective de la FEC ne comportant pas cette disposition.

Deux facteurs nous ont permis d'accepter plus de projets de formation en vue d'obtenir un diplôme de maîtrise : l'augmentation, en 2010, de l'enveloppe annuelle pour les projets de recyclage vers un poste réservé et un résiduel plus important généré par la diminution des demandes relatives à ces derniers.

Quant aux projets de recyclage liés à un perfectionnement technique, nous n'avons, au cours des trois dernières années, accordé aucunes ressources. D'une part, très peu de programmes étaient visés par le ministère et, d'autre part, les demandes déposées ne correspondaient pas à ces programmes. Toutefois, des actualisations de programmes en raison de l'évolution des connaissances et des technologies devraient faire augmenter les besoins de mise à jour.

Entre 2009 et 2012, 107 enseignantes et enseignants se sont partagé 64,06 ETC en libération pour les différents projets de recyclage. Parmi ceux-ci, 95 se sont répartis 54,06 ETC pour compléter un diplôme de maîtrise.

Autres

De plus, les représentantes de la FNEEQ au Comité paritaire de placement interviennent régulièrement, en ce qui a trait à la problématique des disciplines, des sous-disciplines et des spécialités, lors de remplacements d'enseignantes ou d'enseignants dans un autre collège et lors de contestations de la mise en disponibilité par un cégep d'accueil.

Finalement, deux clauses touchant le comité paritaire de placement ont été ajoutées à la convention collective; l'une vise des recyclages vers un poste réservé dans un autre collège et l'autre, des mesures d'employabilité et de cessation d'emploi. Le comité ne s'est pas encore penché sur le mode de fonctionnement qu'il adoptera dans le cas de ces dossiers. Il faut toutefois ajouter que, pour les mesures d'employabilité et de cessation d'emploi, qui visent à réduire les coûts associés aux mises en disponibilité, le Ministère s'est engagé à allouer des ressources supplémentaires. Nous n'avons, jusqu'à maintenant, reçu aucune demande à cet égard.

IV COMITÉ CONSULTATIF NATIONAL D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Le Comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAÉ) est un comité paritaire prévu à la convention collective (article 2-4.00).

■ ■ Composition

Y siègent des représentants et des représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ainsi que de la Fédération des cégeps. Deux personnes représentantes de la FNEEQ peuvent y siéger. La FEC est représentée au comité si elle le désire. C'est Nicole Lefebvre du Collège de Maisonneuve qui y représente la FNEEQ depuis le départ de Marielle Cauchy en novembre 2009.

■ ■ Mandat

Le CCNAÉ a pour mandat de faire de recommandations utiles à la suite d'une consultation sur les impacts de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

En 2007, le CCNAÉ s'était donné comme orientation, afin d'émettre des recommandations utiles, de décrire les différentes étapes de réalisation des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et d'analyser l'évolution de la représentativité des groupes visés parmi le personnel des collèges. Le comité comptait sur les rapports d'implantation des collèges pour rédiger son propre rapport, initialement annoncé pour 2010, en y incluant ses recommandations.

Les étapes d'élaboration et d'implantation des PAÉE ayant été beaucoup plus longues que prévues – on aura attendu jusqu'à la fin de 2010 pour que l'ensemble des collèges ait complété l'implantation de leur PAÉE – le comité décida, à la fin de l'année 2009, de réorienter son rapport et de décrire le contexte et les conditions de réalisation de la première phase d'implantation des PAÉE. Nous avons, pour ce faire, utilisé, entre autres choses, trois enquêtes, une première auprès des directions de collège, une deuxième s'adressant à tout le personnel du réseau collégial et, finalement, une troisième aux comités exécutifs syndicaux de la FNEEQ et de la FEC.

30^e Congrès - 29 mai au 1^{er} juin 2012

ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER

Les CCNAÉ des différentes catégories de personnel ont de plus convenu de produire un seul rapport avec des recommandations communes. Ce rapport a été rendu public en avril 2012.

Les collèges ont eu beaucoup de difficultés à rédiger et à déposer leur rapport d'implantation et de révision des PAÉE, cette opération a été complétée à la fin de l'année 2011. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) doit émettre d'ici la fin de l'automne 2012 son avis sur ces rapports d'implantation et de révision des PAÉE. Les collèges devraient pouvoir, par la suite et sans trop de difficultés, passer aux étapes suivantes du suivi des PAÉE.

De plus, la CDPDJ doit déposer sous peu son rapport triennal 2007-2010. Compte tenu de son propre retard, elle a choisi de faire état de la situation des personnes handicapées seulement, ce groupe ayant été ajouté en cours de processus. Qu'en sera-t-il du prochain rapport triennal 2010-2013?

Finalement, pour la suite de ses travaux, le CCNAÉ voudra certainement faire le suivi des recommandations formulées dans son rapport de 2012 et revenir aux orientations qu'il s'était données en 2007. Les collèges ayant refait une nouvelle analyse des effectifs et proposé des ajustements à leur PAÉE, il sera probablement possible, pour le comité, d'observer l'évolution de la représentativité des groupes visés au sein du personnel des collèges et, peut-être, de voir les effets des programmes.