



## DÉPÔT PATRONAL

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

PRÉSENTÉ À

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

Fédération de l'enseignement  
collégial (FEC-CSQ)

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

**LE 16 DÉCEMBRE 2022**

**DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :**

Elise Gagnon, porte-parole

Renée Boisclair, représentante ministérielle

Diane Brien, représentante fédérative

Mireille Godard-Dubois, représentante Bureau de la négociation gouvernementale

Nancy Perron, représentante ministérielle

**RÉVISION ET MISE EN PAGE**

Manon Mainville, agente d'administration

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>5</b>
<b>1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION .....</b>	<b>7</b>
<b>2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL AUX BESOINS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS.....</b>	<b>10</b>
<b>3. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE .....</b>	<b>11</b>
<b>4. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
<b>NOTES :.....</b>	<b>13</b>



## Préambule

Conformément aux dispositions de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2), le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) dépose son projet de renouvellement des conventions collectives de la Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ) et de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN).

Forts des consultations menées auprès de leurs instances respectives et du maillage naturel de leurs priorités, la Fédération des cégeps et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) unissent leurs forces autour de grands enjeux qui s'annoncent comme des incontournables de la prochaine ronde de négociation.

Tout d'abord, l'évolution des nouveaux modèles d'enseignement oblige les parties à s'asseoir et discuter d'avenir. Le contexte social actuel nécessite que les différentes parties prenantes du réseau collégial travaillent dans le même sens pour adapter l'offre de service et de formation offerte afin qu'elle reflète la réalité d'aujourd'hui et soit prête pour celle de demain.

Aussi, le gouvernement mobilise plus que jamais ses ministères et ses partenaires pour ainsi développer et mettre en œuvre des actions structurantes afin de réduire les enjeux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre. Le réseau collégial doit être un acteur de premier rang à ce sujet, notamment en formant et en qualifiant un plus grand nombre de personnes qui seront éventuellement appelées à occuper des emplois essentiels au développement économique et social du Québec. Ce rôle ne peut se jouer pleinement que si tous les acteurs du réseau se mobilisent et acceptent que l'on s'adapte aux besoins des personnes étudiantes, notamment en revoquant l'organisation du travail pour ainsi permettre une pluralité d'options et une meilleure accessibilité à nos formations.

Le réseau collégial est aussi affecté par ces enjeux de disponibilité de main-d'œuvre. Il est donc impératif pour le CPNC de revoir les mécanismes et conditions susceptibles d'exacerber ces enjeux. Au cours des prochaines années, le réseau collégial devra faire preuve de souplesse et d'agilité afin d'assurer la pérennité de ses activités. Pour y arriver, il devra compter sur l'apport du personnel et des syndicats.

La présente négociation est une occasion d'actualiser certaines dispositions des conventions collectives et de faire place à l'innovation pour répondre aux besoins et aux enjeux du réseau collégial.

Il importe de souligner que les propositions en lien avec les matières sectorielles du présent dépôt forment un tout avec les propositions déposées le 15 décembre 2022 par le Bureau de la négociation gouvernementale portant sur les matières intersectorielles et les priorités gouvernementales (forums). Les discussions au palier sectoriel devront d'ailleurs tenir compte de l'évolution des travaux réalisés dans le cadre de ces forums.

De plus, en continuité des propositions sur les matières intersectorielles et compte tenu du contexte évolutif des négociations, le CPNC se réserve le droit de soumettre d'autres solutions de même que des contre-propositions à la partie syndicale.

Enfin, le CPNC reconduit sa volonté d'une négociation menée avec rigueur, où les parties cherchent, dans un climat de respect et d'ouverture, des solutions satisfaisantes pour tous.

## 1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION

La hausse de l'effectif étudiant ainsi que la diversification croissante de sa composition résultent de la conjugaison de caractéristiques à la fois démographique, socio-économique, culturelle, ethnique et linguistique ainsi que d'une différenciation des conditions de vie et de parcours scolaires. Les collèges doivent donc mettre en place des solutions innovantes et concrètes pour répondre à ces réalités.

De plus, malgré le taux d'emploi élevé observé au Québec, certaines personnes éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail. Les différentes instances gouvernementales comptent entre autres sur la formation collégiale pour y pallier, notamment en favorisant le développement des compétences et la requalification professionnelle.

### Besoins diversifiés de l'effectif étudiant

Les besoins auxquels les collèges doivent répondre proviennent de plusieurs sources. La discontinuité et la pluralité des parcours d'études en ce qui a trait à l'acquisition des compétences des personnes amènent une diversité de l'effectif étudiant, ce qui exige des établissements d'enseignement beaucoup de flexibilité. Afin de répondre rapidement aux attentes du marché du travail d'une main-d'œuvre qualifiée, une adaptation des modes d'enseignement est nécessaire. Cette dynamique multifactorielle inclut également un enjeu d'accessibilité.

Bien que cela soit prévu aux conventions collectives, les collèges font face à une certaine résistance au moment d'expérimenter de nouveaux modèles d'enseignement. Les parties nationales doivent donc réunir leurs efforts pour convenir de moyens efficaces et satisfaisants pour y parvenir.

### Hausse de l'effectif étudiant

D'ici 2029, l'effectif étudiant pourrait atteindre plus de 212 000 personnes (une hausse de près de 40 000 personnes (23 %) par rapport à 2019<sup>1</sup>), ce qui peut soulever de nouveaux défis à l'égard de l'accessibilité aux études supérieures.

Aux pressions déjà existantes sur les infrastructures et les ressources, des solutions créatives et innovantes doivent être envisagées pour lesquelles des modifications aux conditions de travail sont nécessaires.

Considérant que toute personne désireuse de poursuivre son parcours scolaire doit avoir accès à l'enseignement supérieur et au programme de son choix, et ce, peu importe le contexte socio-économique et géographique dans lequel elle évolue et considérant aussi les problèmes d'accessibilité et de diversité mentionnés plus haut, il faut reconnaître que la formation à distance demeure un moyen complémentaire de pallier un manque de ressources. Le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) va également dans ce sens en mettant en place le Plan d'action numérique<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Plan stratégique 2021-2023, ministère de l'Enseignement supérieur, p.8

<sup>2</sup> Plan d'action numérique, 2020-2023

La formation à distance permet, aux étudiantes et aux étudiants, une meilleure gestion de temps et une diminution des coûts afférents aux déplacements tout en favorisant une conciliation travail-famille-études. La formation à distance constitue aussi une manière de pallier l'accessibilité aux études pour les personnes en région éloignée et subsidiairement les problèmes liés aux investissements nécessaires en infrastructures.

La formation à distance émerge aux niveaux universitaire et international, toutefois le réseau collégial accuse un retard sur le plan du développement de l'offre de formation. Devant ce constat indéniable, il devient incontournable que les collèges remédient à la situation.

Un autre frein au développement de la formation à distance dans les collèges est, selon le Conseil supérieur de l'éducation<sup>3</sup>, les compétences numériques globalement insuffisantes de l'ensemble des actrices et des acteurs du système éducatif pour les adaptations exigées par le recours à l'enseignement et à l'apprentissage à distance. Ceci inclut notamment les compétences relationnelles dans un environnement numérique lesquels constituent un défi que le réseau collégial doit relever.

Au cours des dernières années, les collèges ont développé la formation à distance, entre autres en mode asynchrone surtout à la formation continue. Or, l'évolution du monde numérique ne se reflète pas dans les dispositions des conventions collectives et celles-ci ne tiennent pas compte du caractère distinct de la formation asynchrone.

De plus, force est de constater que l'enseignante ou l'enseignant offrant uniquement des cours en formation à distance n'est pas soumis aux contraintes de déplacements et aux inconvénients pouvant être liés à la localité du collège.

Par conséquent, certaines dispositions des conventions collectives doivent être revues en fonction du développement de la formation à distance.

De plus, dans un avis du Conseil supérieur de l'Éducation dont les principes sont repris par le ministère de l'Enseignement supérieur, on retient que :

- Une personne a droit à la reconnaissance sociale de ses acquis et de ses compétences dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède.
- Une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà ni à refaire, dans un contexte scolaire formel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés.
- Une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel.<sup>4</sup>

Devant ce constat, il est essentiel que les parties reconnaissent la voie qualifiante qu'est la RAC aux fins de la diplomation.

---

<sup>3</sup> Conseil supérieur de l'éducation, Rapport sur l'état et les besoins de l'éducation, 2020-2021, p.62

<sup>4</sup> Conseil supérieur de l'éducation, La RAC au collégial, une avenue à optimiser et à promouvoir, Juin 2022, p. 6

Sans reprendre exhaustivement les problèmes énoncés précédemment, il ne faut pas ignorer leurs conséquences sur la culture de l'organisation de l'enseignement régulier, laquelle a induit un horaire s'étalant du lundi au vendredi, entre 8 h et 18 h. Les parties doivent trouver des solutions afin d'encourager une offre de formation à l'extérieur de l'horaire habituel.

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

Afin de permettre aux collèges de répondre pleinement à leur mission, ceux-ci se doivent, dans l'adaptation de leur offre de formation, de favoriser le développement des compétences de leur personnel et ainsi contribuer à la persévérance et à la réussite éducative.

### **Disponibilité de main-d'œuvre**

Parmi les défis à relever les collèges, figure la difficulté à remplacer le personnel enseignant lors d'absences et de congés, à laquelle s'ajoute le problème à pourvoir des postes vacants dans certaines disciplines.

Le caractère impératif de l'octroi des congés ainsi que la non-disponibilité de main-d'œuvre ne facilitent pas le remplacement du personnel enseignant. Il est de la responsabilité des parties de trouver un équilibre entre les besoins de l'enseignement et l'accès à ces congés. Ainsi la révision de certaines conditions de travail favoriserait une gestion plus efficace des ressources humaines.

### **Sécurité d'emploi**

D'une part, si on tient compte des constats précédents quant aux différents besoins de main-d'œuvre, il faut d'autre part constater la présence d'un certain nombre de personnes enseignantes mises en disponibilité. Malgré que celles-ci soient qualifiées en enseignement, leur contribution n'est pas optimale. Il faut donc les requalifier vers l'acquisition de nouvelles compétences qui répondent aux besoins actuels de l'enseignement.

Dans ce contexte et dans un souci de saine gestion des finances publiques, il est pertinent de revoir certaines modalités relatives au personnel enseignant mis en disponibilité et sécuritaire du revenu, tout en favorisant une gestion cohérente de l'acquisition de la permanence en fonction des besoins de l'enseignement.

Il y aurait aussi avantage à simplifier la procédure administrative lors de l'acceptation d'une charge à temps complet à la formation continue par une personne enseignante mise en disponibilité.

### **Enseignement au service des besoins de l'effectif étudiant**

L'enseignement doit être évolutif de manière à répondre aux besoins multiples de l'effectif étudiant et être adapté à la progression des savoirs en pédagogie, en science et en technologie.

Pour y parvenir, les collèges et l'effectif étudiant doivent d'une part, pouvoir compter sur du personnel enseignant détenant des connaissances approfondies et conformes aux exigences de la profession et d'autre part, les collèges doivent aussi pouvoir compter sur les compétences diverses du personnel enseignant à la formation continue notamment quant au développement, à l'implantation et à l'évaluation de programmes d'études.

De plus, il faut donner des moyens aux collèges pour répondre de manière efficiente à des situations imprévues afin d'assurer la prestation de cours.

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

Tout comme plusieurs secteurs d'activité au Québec, le réseau collégial est aux prises avec une importante inadéquation entre la disponibilité de la main-d'œuvre et ses besoins. Les collègues sont pourtant des milieux de travail stimulants tant par le contexte dans lequel le personnel évolue que par les défis à relever.

L'attraction et la rétention du personnel sont des éléments sur lesquels il faut s'attarder. Les collègues doivent élaborer des stratégies gagnantes pour attirer, mobiliser et fidéliser leur personnel.

#### **Attraction et rétention**

Le déséquilibre actuel entre les besoins de main-d'œuvre et sa disponibilité est en faveur du chercheur d'emploi. Il est pertinent de se questionner sur l'utilité de la clause du double emploi et les freins qu'elle engendre dans ce contexte.

Considérant que les collègues ont comme mission de contribuer au développement économique et social du Québec et qu'ils font partie de l'enseignement supérieur, il est de mise que la recherche soit développée et valorisée. Avec celle-ci viennent plusieurs avantages tels que l'appropriation de nouvelles connaissances et expertises, l'acquisition de technologies et d'équipements nouveaux et l'exploration de nouvelles méthodes et techniques. Il faut donc mettre en place des mesures pour favoriser la participation du personnel enseignant à la recherche.

#### **Gestion des invalidités**

Les impacts négatifs engendrés par les taux d'absentéisme élevés sur la réussite éducative et sur la vie départementale et les délais liés au choix d'un troisième médecin prolongent indûment la période d'absence et constituent des problèmes de gestion des invalidités. De plus, les avantages sociaux liés aux différents types d'invalidité ainsi que l'absence de critères d'admissibilité afin de bénéficier de l'assurance-traitement génèrent des coûts. Les parties doivent trouver des solutions afin de remédier à ces divers problèmes et de manière plus générale reconnaître leurs rôles et responsabilités à l'égard de la santé globale du personnel enseignant.

#### **4. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le CPNC propose aussi d’apporter des ajustements afin de régler certains problèmes récurrents en termes de gestion ou d’application des conventions collectives. Des modifications sont nécessaires en lien avec les mesures disciplinaires, l’arbitrage, l’enseignement hors des sessions régulières, les informations désuètes, la composition, les rôles et les mandats des différents comités. Notons également que des adaptations doivent être apportées aux dispositions concernant les ressources et leur utilisation, les changements technologiques et la scolarité.

De plus, une mise à jour, une réécriture technique et une clarification de certaines dispositions souffrant d’ambiguïté sont aussi à faire.



