

# BLOC-NOTES

**15**  
27 février 2014



à l'intention des enseignantes  
et des enseignants de cégep

## RELATIVITÉ SALARIALE ET ÉCHELONS MAÎTRISE-DOCTORAT EN MARCHE VERS UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE DE NOTRE APPARTENANCE À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR !

Le 11 février dernier, lors d'une rencontre du comité d'évaluation<sup>1</sup> pour les catégories d'emploi impliquées en relativité salariale, le Conseil du trésor a officiellement déposé une évaluation qui place les profs de cégep au rangement 22, soit celui qui correspond à notre rémunération actuelle. Toutefois, cette évaluation demeure toujours insatisfaisante puisqu'elle ne reconnaît pas véritablement notre appartenance à l'enseignement supérieur. Il faut se rappeler que le Conseil du trésor nous avait classés au rangement 21 en juin 2013 et qu'il aura fallu une mobilisation exceptionnelle des profs pour que le Conseil du trésor réévalue sa position.

Les travaux de relativité salariale se font entre l'Intersyndicale d'une part et le Conseil du trésor d'autre part. Dans une lettre d'entente signée en 2011, les organisations syndicales et le Conseil du trésor ont convenu d'évaluer les catégories d'emploi sans prédominance masculine ou féminine. Une trentaine de catégories d'emploi sans prédominance (mixtes) sont actuellement évaluées, dont celle des profs de cégep. Après l'évaluation, il faudra aussi s'entendre, s'il y a lieu, sur le montant et sur les dates de versements des correctifs. La lettre d'entente ne prévoyant aucun calendrier, l'Intersyndicale a proposé de finaliser l'évaluation des catégories

d'emploi en décembre 2013, avec le résultat que l'on connaît. Cependant, nous travaillons toujours dans la perspective d'un dénouement des travaux sur les relativités avant la prochaine ronde de négociation, et cela, malgré une campagne électorale imminente qui risque d'introduire de nouveaux délais.

### **Le processus de relativité salariale L'enquête**

Pour effectuer les travaux de relativité salariale, l'Intersyndicale et le Conseil du trésor ont convenu d'utiliser le système d'évaluation des emplois<sup>2</sup> qui a servi aux travaux d'équité salariale. Ce système comporte 17 sous-facteurs, dont l'autonomie, le raisonnement, les efforts physiques, les conditions psychologiques, etc. Afin de s'assurer d'une compréhension commune des emplois, une enquête à l'aide d'un questionnaire basé sur ces 17 sous-facteurs a été effectuée dans chaque catégorie d'emploi du secteur public et parapublic. L'enquête auprès des profs de cégep a eu lieu en 2001, en même temps que celles des autres catégories d'emploi. Pour les profs de cégep, les parties ont aussi pris en compte le document paritaire Enseigner au collégial, Portrait de la profession convenu en 2008 et la convention collective.

1 Le comité d'évaluation est composé de l'Intersyndicale (CSN, CSQ, FTQ, FIQ et APTS) et du Conseil du trésor.

2 Pour les détails concernant le système d'évaluation, le lecteur est invité à consulter « Le système d'évaluation des emplois » disponible auprès de son syndicat.

## **Le comité d'évaluation**

L'Intersyndicale et le Conseil du trésor ont fait séparément l'exercice d'évaluation des catégories d'emploi mixte, pour ensuite échanger simultanément, environ une semaine avant d'être discutés au comité d'évaluation, les résultats détaillés de ces évaluations. Seuls les sous-facteurs faisant l'objet d'un désaccord entre le Conseil du trésor et l'Intersyndicale ont été discutés lors des rencontres du comité d'évaluation, qui ont eu lieu une première fois pour toutes les catégories mixtes au printemps et à l'automne 2013. Pour les profs de cégep, cette première rencontre tenue le 19 juin, la FNEEQ a agi comme porte-parole pour l'Intersyndicale. Il y avait alors 9 sous-facteurs en litige. Il y a un très petit nombre de catégories d'emploi pour lesquelles le rangement global du Conseil du trésor et de l'Intersyndicale est identique. Pour les profs de cégep, l'écart était important, car comme nous l'indiquions plus haut, l'évaluation du Conseil du trésor nous plaçait au rangement 21 alors que celle de la FNEEQ, acceptée par l'Intersyndicale, nous plaçait au rangement 25.

D'autres rencontres du comité d'évaluation ont eu lieu depuis et un troisième tour est prévu. L'objectif est de s'assurer que les différents aspects retenus pour l'évaluation des emplois sont partagés et que les évaluations des deux parties se rapprochent.

## **Les sous-facteurs en litige**

Pour les profs de cégep, au terme de la discussion du 11 février, il reste encore 4 sous-facteurs en litige: l'autonomie, le raisonnement, le couple de sous-facteurs formation-expérience ainsi que les conditions psychologiques. Parmi ces sous-facteurs, il y en a trois au cœur de notre appartenance à l'enseignement supérieur, soit l'autonomie, le raisonnement et le couple formation-expérience. Bien que le Conseil du trésor ait intégré dans son évaluation plusieurs aspects de notre tâche absents lors de sa première évaluation (les comités de programme, les responsabilités départementales, les comités des départements, la complexité des concepts enseignés), il ne les reconnaît toujours pas à leur juste valeur. Il lui reste aussi à améliorer sa compréhension du rôle des coordinations départementales, puisqu'il l'assimile à celui de supérieurs hiérarchiques. Par ailleurs, cela témoigne de l'importance de l'autonomie dans l'exercice de notre profession.

Nous croyons qu'une réelle reconnaissance par le Conseil du trésor de notre appartenance à l'enseignement supérieur doit nécessairement avoir un effet sur le rangement final et nous amener à un rangement supérieur à 22. Pour atteindre cela, nous savons pouvoir compter sur la mobilisation des enseignantes et des enseignants de cégep de la FNEEQ.

## **Et les échelons maîtrise-doctorat dans tout cela ?**

Dans une déclaration au journal Le Soleil le 14 janvier 2014 au sujet de la relativité salariale pour les profs de cégep, Stéphane Bédard, président du Conseil du trésor, affirmait: « À ce moment-ci, on est prêt à reconnaître le classement qu'ils ont, les avantages qu'ils ont au niveau de la maîtrise et du doctorat et même à regarder à ce qu'ils soient ajustés ». Pour notre part, il nous apparaît incontournable que les échelons maîtrise-doctorat soient préservés, puisqu'il s'agit d'un autre aspect important de la reconnaissance de l'appartenance de notre profession à l'enseignement supérieur. De plus, ces échelons doivent absolument être ajustés, car les écarts entre ceux-ci et l'échelon 17 ont dangereusement fondus depuis 2002. Cela pourrait encore s'accroître si des correctifs salariaux s'appliquant aux 17 premiers échelons n'entraînaient pas de bonification pour les échelons 18, 19 et 20.

En effet, les travaux de relativité salariale auront un effet jusqu'à l'échelon correspondant au diplôme reconnu, par les deux parties, comme étant celui permettant aux profs de cégep d'acquérir les connaissances nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. Présentement, la FNEEQ soutient qu'il s'agit de la maîtrise alors que le Conseil du trésor opte pour le baccalauréat de trois ans. Si la position du Conseil du trésor était convenue, les correctifs salariaux correspondant au rangement obtenu ne pourraient s'appliquer que pour les 17 premiers échelons.

Afin de préserver et de bonifier les échelons maîtrise-doctorat, il importe donc de discuter à une autre table avec le Conseil du trésor, en même temps que les travaux de relativité salariale, de la structure salariale des profs de cégep.

Bref, la FNEEQ continuera d'affirmer l'appartenance des profs de cégeps à l'enseignement supérieur et à faire en sorte que cela se traduise véritablement dans l'évaluation de notre catégorie d'emploi!

Joignez-vous à nous!

[www.facebook.com/FneeqCSN](http://www.facebook.com/FneeqCSN) - [www.twitter.com/FneeqCSN](http://www.twitter.com/FneeqCSN) - [www.fneeq.qc.ca](http://www.fneeq.qc.ca)