

Alliance des syndicats des professeures
et des professeurs de cégep – ASPPC

Rencontres

9, 10, 11, 17, 18 et
22 septembre

Négociation 2015

23 septembre 2015

Suite et fin de la période exploratoire

Ce rapport couvre la dernière partie de la période exploratoire puisque le comité de négociation des collègues (CPNC) y a mis fin par son dépôt d'une proposition globale le 22 septembre. Les résultats de cette dernière partie de la phase exploratoire sont pour le moins mitigés puisque la partie patronale, bien que s'y étant engagée, a refusé de répondre aux solutions potentielles que nous avons présentées dans le dossier de l'embauche et de la mise sous contrat, ainsi que dans celui de la tâche et de la CI. Il semble que cette absence de réponse de la partie patronale relève d'un mot d'ordre du Conseil du trésor vu que le même phénomène s'est produit à d'autres tables sectorielles. La partie patronale a justifié cette absence de réponse par son besoin d'avoir une vision globale des choses avant de répondre. Dans ce contexte, il a été difficile pour le comité de négociation de l'ASPPC de faire preuve d'ouverture de façon unilatérale, ce qui est contraire à l'esprit d'une négociation où le travail d'ouverture des deux parties doit se faire de manière réciproque et progressive. La phase dite exploratoire s'est néanmoins conclue sur les sujets qui suivent.

Formation sur mesure (FSM)

La partie syndicale veut que les enseignantes et les enseignants de la FSM soient couverts par la convention collective et que leur statut y soit défini. Toutefois, la FSM ferait l'objet de dispositions distinctes de celles relatives à l'enseignement régulier et à la formation continue puisque sa raison d'être et sa mission s'en distinguent. Parmi les dispositions que nous souhaiterions rendre plus équitables figurent la rémunération, le cumul d'ancienneté, l'ordre des priorités d'emploi et l'affichage des conditions requises à l'embauche. Cela pourrait se traduire par une annexe dans la convention collective.

L'ASPPC a formulé des demandes spécifiques relatives au cégep de Victoriaville et au

Centre de formation en mesures d'urgence de Lévis dont les accréditations syndicales incluent la formation sur mesure. Elle a réitéré la demande de ces syndicats de négocier de bonne foi une convention collective pour les enseignantes et les enseignants de la FSM, comme il en avait été convenu avec la partie patronale dans le cas du cégep de Victoriaville dans l'entente de principe de la FEC en 2010. Cette négociation supposerait aussi que soient convenus les articles à portée dite nationale.

Suppléance, remplacement en cours de session et double emploi

La partie syndicale propose de modifier la clause sur le double emploi dans les cas d'une suppléance et d'un remplacement en cours

Rapport de table

de session, et de le faire en favorisant le partage du travail. Elle propose pour cela un ordre qui accorde la priorité aux enseignantes et aux enseignants à temps partiel, et qui prévoit ensuite le partage du travail entre les profs à temps complet jusqu'à un maximum de 55 unités de CI par session. La partie patronale montre de l'ouverture à cette demande.

Formation à distance (FAD) et téléenseignement

L'ASPPC a réexpliqué la manière dont elle envisage d'encadrer et de limiter la FAD et le téléenseignement aux seuls collègues et programmes qui en ont absolument besoin pour assurer leur pérennité. Dans cette perspective, la partie syndicale souhaite entre autres la mise sur pied d'un comité paritaire national qui recevrait et traiterait les demandes d'autorisation pour chaque programme qu'un collègue voudrait offrir en FAD. Cela afin d'éviter le développement tous azimuts de cette dernière qui pourrait avoir l'effet pervers de fragiliser les collègues ou programmes qu'elle devrait plutôt, et dans des cas précis, contribuer à aider.

La partie syndicale considère de plus que l'implication des enseignantes et des enseignants et une consultation sérieuse de ceux-ci sont des conditions sine qua non de la réussite de l'implantation de projets qui font intervenir ce type d'enseignement. Par ailleurs, l'ASPPC comprend très mal les prétentions de la partie patronale selon laquelle de telles consultations nuiraient à la qualité de la mise en place de la FAD : comment peut-on penser la qualité de l'enseignement en faisant fi de ceux qui en répondent de par leur expertise?! Par ailleurs, les balises proposées par la partie syndicale, comme celles relatives aux ressources et au soutien technique nécessaires, ont été établies à partir d'expériences vécues dans différents milieux.

Évaluation et mesures administratives et disciplinaires

La partie syndicale aimerait limiter la notion de retrait de priorité d'emploi de la convention collective à une période relativement courte en début de carrière. La partie patronale souhaite pour sa part faire de l'évaluation un passage obligé pour l'obtention de la permanence. Elle veut par le fait même introduire l'évaluation des profs dans la convention collective de la FNEEQ. Pour la partie syndicale, il est clair qu'une enseignante ou un enseignant évalué en début de carrière ne devrait plus y être soumis par la suite, et surtout pas conditionnellement à l'obtention de la permanence.

Sous prétexte de donner le temps nécessaire à une enseignante ou à un enseignant pour s'amender, la partie patronale souhaite qu'une lettre de doléances reste dans un dossier au-delà de la limite actuellement convenue lorsqu'une personne n'est pas à l'enseignement. En dépit des intentions affichées, les motifs qui sous-tendent cette demande sont clairement liés à la volonté administrative de disposer d'outils pour mieux sanctionner les profs.

Assurance traitement et invalidité

Le CPNC maintient ses demandes relatives à l'assurance traitement et à l'invalidité qui sont les mêmes à toutes les tables sectorielles. La partie patronale désire introduire un délai d'admissibilité de 60 jours travaillés à la première embauche. La partie syndicale s'interroge sur la pertinence d'une telle mesure, qui affecterait particulièrement les profs à temps partiel.

De plus, et en dépit du fait qu'elle ne dispose d'aucune expertise en la matière, la partie patronale veut choisir le 3e médecin en cas d'avis contraire des deux premiers médecins, et si aucun médecin n'est choisi par ces derniers dans les 10 jours suivant le dernier avis. La partie syndicale propose plutôt d'introduire

Rapport de table

une liste de médecins dans la convention collective comme cela se fait dans le secteur de la santé. Cela contribuerait à donner à l'exercice sa neutralité essentielle. L'expertise patronale dans le domaine médical est également mise en doute en ce qui concerne le retour progressif, car elle veut fixer un délai maximal de trois mois à celui-ci. Pour la partie syndicale, les conditions d'un retour progressif devraient être déterminées par une ou un médecin et les collègues devraient s'y conformer autant que possible.

La partie syndicale a réitéré sa demande concernant le report des vacances pour les enseignantes et les enseignants en situation d'invalidité : nous sommes en effet un des seuls groupes dont les vacances sont imputées durant une période d'invalidité.

Les seuls points de convergence possibles portent sur les prestations à verser aux enseignantes et aux enseignants non permanents en situation d'invalidité, la partie patronale se montrant ouverte à prévoir cela formellement dans la convention collective. Des discussions restent cependant à faire pour convenir du calcul de la prestation.

Formation continue

Nos demandes sur la formation continue visent à améliorer le sort des précaires parmi les précaires, les enseignantes et les enseignants chargés de cours. Elles ont pour objectif la plus grande intégration possible de ces enseignantes et de ces enseignants à l'enseignement régulier et la bonification de leurs conditions de travail. Pour la partie patronale, si l'enseignement régulier est un service public mis à la disposition de la population étudiante, il n'en serait pas de même pour la formation continue qui reflèterait une « autre philosophie » semblable à celle de la formation sur mesure. Cela alors que les mêmes cours, et dans plusieurs cas, les mêmes programmes sont offerts au régulier et à la formation continue, donnés parfois par les mêmes enseignantes et enseignants.

Pour la partie syndicale, la qualité de l'enseignement offert découle d'une vision départementale et de programme où le travail collectif est essentiel. Un rapport sur la formation continue produit par le comité national de rencontre le confirme. Il confirme également que les profs de la formation continue font de l'encadrement, sans que cela leur soit reconnu. Pour pallier ce manque, l'ASPPC revendique une hausse du taux de chargé de cours de l'ordre de 15%. De plus, la partie syndicale désire que les profs soient embauchés par les mêmes comités de sélection qu'au régulier et qu'ils puissent bénéficier d'une vie collective disciplinaire et de programme. Enfin, l'ASPPC souhaite leur donner accès au perfectionnement et à des congés de maladie, comme c'est le cas pour la formation continue offerte par les commissions scolaires.

Perfectionnement

La partie syndicale souhaite d'abord une bonification d'environ 20% des montants relatifs au perfectionnement afin que le fonds réponde à l'augmentation des frais de scolarité et des frais de transport des dernières années. Elle souhaite aussi l'indexation annuelle automatique de ces montants. De plus, la partie syndicale souhaite bonifier l'enveloppe provinciale de perfectionnement en la faisant passer de 46 \$ à 60 \$ par ETC afin de donner aux enseignantes et aux enseignants des cégeps en région l'accès au perfectionnement. La partie patronale est restée muette sur le sujet.

Griefs et arbitrages

Les discussions exploratoires ont surtout permis d'approfondir l'idée de créer des comités locaux pour favoriser le règlement des griefs. La partie syndicale y voit des avantages à la condition que cela ne permette ni d'outrepasser, ni de saper l'autorité du comité des relations du travail (CRT à la FNEEQ) ou des Rencontres Collège Syndicat (RCS à la FEC).

Bien que certains points de convergence ont été identifiés, les parties n'ont pas encore dégagé de solution commune relativement à un possible délai de péremption pour les griefs et à la hausse des frais de remise d'audience demandée par la partie patronale.

Par ailleurs, la partie syndicale refuse le « qui perd paie » dans les dossiers de congédiement puisque la loi contraint les syndicats à plaider ces dossiers. Elle refuse également ce principe dans le cas des dossiers de harcèlement, qui relèvent de la responsabilité de l'employeur et pour lesquels les syndicats sont aussi légalement contraints d'agir pour préserver un climat de travail sain. Dans le cas des griefs de harcèlement, la partie syndicale est cependant favorable à une étape de médiation obligatoire.

Enfin, la partie syndicale rappelle sa volonté de se doter d'un mécanisme permettant d'obtenir une ordonnance de sauvegarde pour agir rapidement, par exemple, dans le cas de la suspension ou de la fermeture d'un programme. Enfin, la partie syndicale souhaite protéger les profs victimes de fausses allégations en assurant le maintien de leur traitement durant l'enquête ou le procès, et en prévoyant le remboursement des sommes versées advenant un verdict de culpabilité.

Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

La partie syndicale réitère que seuls les enseignantes et les enseignants sont en mesure d'exercer les différentes tâches liées à la RAC et qui constituent des actes

d'enseignement. Pour la partie syndicale, il va de soi qu'une ou un spécialiste de contenu ne peut être qu'une enseignante ou un enseignant, car ils sont les seuls en mesure d'évaluer des compétences prises hors du contexte de leur programme. De même, elle souhaite que la RAC et la reconnaissance d'équivalence de cours (REC) soient reconnues dans la tâche enseignante et indique à la partie patronale son ouverture à des discussions sur les modalités selon lesquelles cela pourrait prendre forme. La partie patronale ne donne pas de réponse précise sur ces dossiers.

Recherche

Des échanges ont lieu à partir des balises que la partie syndicale avait déjà proposées lors d'échanges précédents, notamment sur la manière dont les départements pourraient être consultés et sur le soutien qui pourrait être apporté aux enseignantes et aux enseignants qui font de la recherche ainsi que sur les accommodements qui pourraient leur être accordés. La partie patronale indique pour sa part qu'elle veut limiter l'accès à la recherche aux enseignantes et aux enseignants en début de carrière pour être en mesure d'évaluer leur enseignement, et qu'elle souhaite également limiter la durée de la recherche pour l'ensemble des profs. Des échanges ont lieu, mais aucun point de convergence précis n'est identifié. La multitude des formes que peut prendre un projet de recherche semble expliquer la frilosité de la partie patronale à faire des avancées dans ce dossier.

Changement de porte-parole patronal

Au terme de la rencontre du 17 septembre, le porte-parole patronal, Me Yves Gonthier, a annoncé qu'il ne serait plus porte-parole invoquant l'incompatibilité de sa pratique privée avec la disponibilité que supposerait l'accélération du rythme des travaux à venir. Depuis le 18 septembre, c'est donc Charles Létourneau — déjà membre du comité patronal et représentant la Fédération des cégeps — qui agit à titre de porte-parole du CPNC.