

Un dépôt patronal à la fois décevant et inquiétant

Le 17 décembre 2009, le Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) nous remettait son dépôt. À la lecture de ce document, présenté sous la forme d'enjeux précédés d'un préambule décrivant le contexte dans lequel se tiendront les pourparlers (nouvelles réalités décrites dans le rapport du comité paritaire sur la profession enseignante, gouvernance, baisse appréhendée de la population étudiante, difficultés d'attraction et de maintien en emploi, crise économique, etc.), on ne peut s'empêcher de se sentir non seulement déçu, mais également inquiet. La rencontre tenue cinq jours plus tard, au cours de laquelle le CPNC a répondu à des questions de clarification, n'a pas permis de nous rassurer.



En effet, bien que la partie patronale réitère son intention de parvenir à un règlement rapide, des problèmes potentiels méritent d'être soulevés. Ceux-ci concernent notamment l'organisation collective du travail, la reddition de comptes et les

conditions de travail des enseignantes et enseignants non permanents. En outre, le dépôt du CPNC nous laisse sur notre faim quant à nos demandes principales, c'est-à-dire celles portant sur la tâche, la rémunération et la précarité. Enfin, pour ce qui

est de l'injection de ressources destinées à résoudre les principaux problèmes qui se posent dans le réseau collégial, bien que nos vis-à-vis n'excluent pas l'ajout de nouveaux ETC (équivalents temps complet), ils estiment que cela doit être réalisé à même les économies faites par des modifications apportées dans l'organisation du travail et uniquement dans la mesure de celles-ci.

La gestion départementale en collégialité remise en question?

Dans la section traitant de son premier enjeu, «Le suivi au rapport sur la profession enseignante», la partie patronale affirme que, en raison de la complexité de notre travail et de l'importance accrue de la dimension collective des activités d'enseignement (approche par compétences, approche-programme, instauration de diverses politiques institutionnelles, etc.), «il faut revoir le rôle de la coordination (départementale et de programmes) afin de s'assurer de la participation de chaque enseignante ou enseignant à la réalisation des obligations institutionnelles». Que veut-elle dire par là? Veut-elle que les coordonnatrices et les coordonnateurs deviennent de *petits boss* plutôt que *des pairs parmi leurs pairs*? La question se pose, d'autant plus que, le 22 décembre, lorsque nous avons demandé au CPNC où il croyait pouvoir faire des économies relativement à l'organisation du travail, il a nommément mentionné ... les coordinations!



Une plus grande imputabilité

Toujours dans la même section, le comité patronal précise qu'il veut clarifier « l'obligation d'imputabilité du personnel enseignant », et ce, encore une fois, afin que la convention « reflète davantage la réalité décrite dans le rapport sur la profession enseignante ». Voilà qui n'augure rien de bon. Alors que nous réclamons des correctifs destinés à rendre notre charge de travail moins lourde, on veut que nous rendions davantage de comptes ! Cela s'avère plutôt choquant lorsqu'on considère que le dépôt qui nous a été présenté ne nous offre pas grand-chose en réponse à nos demandes sur cette charge et sur les ressources, comme nous le verrons plus loin. De notre côté, nous continuerons de soutenir que le rapport sur la profession enseignante concluait aussi à une importante augmentation de la tâche en relation avec l'enseignement proprement dit.

Risques de précarisation accrue

Dans notre cahier de demandes sectorielles, nous revendiquons différentes mesures destinées à donner de meilleures conditions de travail aux profs non permanents, selon qu'elles ou ils œuvrent au secteur régulier ou à la formation continue : accès plus rapide à la permanence ;

meilleur recours contre le retrait de priorité ; reconnaissance de l'encadrement des étudiantes et des étudiants dans la rémunération des chargé-es de cours, etc. Par contre, le CPNC, de son côté, semble vouloir précariser davantage leur emploi. Ainsi, il propose de « revoir certaines règles concernant l'octroi de la permanence » pour, entre autres choses, s'assurer « que les conditions particulières signifiées par le collègue à l'embauche ou en cours d'emploi soient dûment remplies ». De plus, il souhaite instaurer un processus d'acquisition de la priorité d'emploi selon lequel celle-ci ne serait effective qu'après une période de probation et une évaluation positive. Autrement dit, les enseignantes et les enseignants nouvellement embauchés n'auraient aucune priorité d'emploi tant qu'elles et ils n'auraient pas montré qu'on peut « compter sur eux pour les années à venir », pour reprendre les mots d'un représentant de la partie patronale.

Questionné à ce sujet, le CPNC a répondu qu'il voulait en finir avec l'automatisme et ne plus « être captif du fait que, dès que quelqu'un donne un cours, on est pris avec cette personne à l'infini ».

Pour les chargé-es de cours de la formation continue, il n'y a plus lieu de se réjouir à la lecture des orientations patronales. Invoquant le fait que les collègues sont « appelés, dans des délais souvent très courts, à concevoir des programmes et des activités de formation pour répondre à des besoins ponctuels et particuliers », nos interlocuteurs envisagent de modifier l'ordre de priorité d'engagement « de manière à octroyer la charge d'enseignement à la personne la plus compétente pour une offre de formation donnée » et de « réviser les dispositions relatives au double emploi ». Quand nous leur avons posé des questions à ce sujet, ils ont tenu à préciser qu'ils ne voulaient pas revoir l'ensemble de la priorité d'emploi. Encore heureux !

Des demandes importantes passées sous silence

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le document qu'on nous a déposé n'offre aucune réponse à la plupart de nos demandes principales, qu'on peut

regrouper sous les thèmes « une tâche décente, moins de précarité et un salaire convenable ». Premièrement, nos vis-à-vis ont renvoyé tout ce qui touche la rémunération – de même, par ailleurs, que nos revendications à propos de la conciliation famille-travail – à la table centrale. Ensuite, en ce qui concerne l'amélioration de l'accès à la permanence, à la lumière de la position du CPNC évoquée dans la section précédente, il ne faut pas s'attendre à beaucoup de sympathie de sa part. Finalement, bien que la partie patronale « vise à apporter un support aux enseignantes et aux enseignants qui interviennent dans certaines situations tels les programmes à petites cohortes, le développement de la formation continue et l'adaptation des services éducatifs à une population étudiante ayant des besoins de plus en plus diversifiés », elle n'a donné aucune précision relative à la nature et à la hauteur de ce support. Ajoutons à cela que, dans son dépôt, elle n'a pas du tout abordé la question d'éventuelles modifications aux paramètres de la charge individuelle (CI) afin de tenir compte des préparations multiples ainsi que du grand nombre d'étudiantes et d'étudiants à encadrer.

La mobilisation plus nécessaire que jamais

Ce tour d'horizon des orientations énoncées par le Comité patronal de négociation des collèges ne constitue pas un relevé exhaustif de ses offres. Par exemple, ce dernier est aussi en demande sur la répartition des ressources fixes entre les collèges (annexe 1-2), l'attribution des congés, les autorisations provisoires de programme et les MED.

Malgré le peu d'explications fournies par le CPNC sur ses demandes, on peut dégager le constat suivant : compte tenu de la distance entre les enjeux de négociation respectifs, nous ne ferons pas de gains significatifs sans une mobilisation de tous les instants. Il importe que, dans chaque cégep, les enseignantes et les enseignants montrent à la direction qu'elles et ils appuient le comité de négociation par une utilisation intensive des outils de visibilité (foulard, signature électronique, etc.) et une participation massive aux différentes activités qui seront organisées. Plus encore que nécessaire, la solidarité sera essentielle pour atteindre notre objectif : une convention satisfaisante et signée d'ici au 31 mars 2010.