

Que connaissons-nous de la formation continue dans nos collèges ?

RAPPORT DU COMITÉ PARITAIRE

Frances Dionne
2^e vice-présidente FEC-CSQ

M. Louis-Philippe Paulet et moi sommes très heureux de vous présenter les grandes lignes du rapport sur la formation continue qui découle d'un mandat donné lors de la dernière négociation 2010-2015. En rappel, le mandat était: «D'analyser la pratique actuelle des enseignantes et des enseignants de la formation continue visés par la clause 1-2.13 en tenant compte des caractéristiques particulières de ce secteur au niveau organisationnel, structurel et pédagogique et des conditions de travail en découlant.»

Méthodologie

À l'automne 2013, nous avons élaboré, avec la partie patronale, un questionnaire destiné aux directions des collèges. À la suite de la transmission de ce document, nous avons analysé 41 questionnaires, dont ceux de huit collèges dont les syndicats sont membres de la FEC-CSQ. Afin de pousser plus loin notre analyse, nous avons transmis aux syndicats un document intitulé «Guide de l'animateur/animateur», qui devait permettre de rencontrer et de sonder les enseignantes et enseignants de la formation continue. Nous avons reçu dix questionnaires complétés, ce qui nous a permis de recueillir l'avis d'une quarantaine d'enseignantes et d'enseignants du secteur de la formation continue. Afin de préciser certains points qui touchaient plus particulièrement les conditions de travail applicables à ce secteur d'enseignement, nous avons également tenu, en octobre 2013, une réunion du Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC). Pour conclure, le contenu du rapport reflète la volonté des parties de partager des informations concernant les pratiques locales et les conditions de travail en vigueur à la formation continue.

Le portrait 2012-2013: des conditions de travail à améliorer

Nos travaux nous ont permis de mieux connaître l'ampleur des ressources allouées au secteur de la formation continue. En effet, au cours de la dernière année répertoriée, en l'occurrence 2011-2012, on relève 4 372 enseignantes et enseignants œuvrant à la formation continue pour environ 1 236 ETC. Plus de 93% des enseignantes et enseignants sont engagés à titre de chargés de cours (TPH) et les autres statuts se définissent ainsi: temps complet année (TCA); temps complet année et chargés de cours (TCA TPH); temps partiel année (TPA); temps partiel année et chargés de cours (TPA TPH).

Sachant que la formation continue est un secteur en développement dans nos collèges, ce rapport constitue un



■ Atelier de génie mécanique, Cégep de Sorel-Tracy.

document d'analyse et de réflexion qui servira à appuyer certaines demandes ou revendications de la prochaine négociation. Parmi ces demandes, mentionnons notamment:

- la gestion locale des programmes, sachant que la formation créditée prend diverses formes;
- le rôle du conseiller à la formation dans la gestion des programmes;
- la quasi-inexistence du perfectionnement, tant individuel que collectif;
- l'application différente, par les directions, des conditions de travail applicables à ce secteur;
- la sécurité d'emploi;
- la rémunération qui varie selon certaines activités (analyse de besoins, participation au développement de programme, etc.);
- le désistement à la suite de l'octroi d'une charge d'enseignement;
- l'annulation d'une charge d'enseignement;
- la gestion des priorités d'emploi;
- le rôle des experts externes dans la structure de l'équipe programme;
- le rôle de la structure d'équipe programme par rapport à la vie collective de programme, actuellement non reconnue dans notre convention collective.

L'enquête confirme également l'hétérogénéité de la population étudiante, qui se distingue du secteur de l'enseignement régulier sous plusieurs aspects. Cela amène les enseignantes et enseignants à une plus grande adaptation dans la planification des activités d'enseignement et d'apprentissage, ainsi qu'à un soutien plus grand à la réussite scolaire par de l'encadrement personnalisé, et ce, sans reconnaissance dans la tâche.

Enfin, le guide des conditions de travail applicables au personnel enseignant du secteur de la formation continue joint au rapport constituera un aide-mémoire très utile aux applicatrices et applicateurs locaux de la convention collective et nous invitons ceux-ci à le transmettre aux enseignantes et enseignants.

Le cas particulier de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

La deuxième partie de nos travaux portait sur la RAC et plus spécifiquement, sur la nature de l'intervention du personnel enseignant de même que sur la définition du «spécialiste de contenu». Malgré tous nos efforts, il nous a été impossible de finaliser cette partie de notre mandat, nos vis-à-vis ayant invoqué un manque de temps et de ressources. Nous remarquons cependant que le Cadre général et technique de la RAC a été mis en œuvre en 2005 et n'a pas été revu ni modifié depuis le dépôt du rapport sur la profession enseignante de 2008 pour la partie touchant l'approche par compétences et le champ disciplinaire.

Nous tenons à vous faire remarquer que notre convention collective ne comporte aucune clause, définition ou information par rapport à ce que constitue la reconnaissance des acquis et des compétences. De plus, à la lecture des PIRAC (Politique institutionnelle de la reconnaissance des acquis et des compétences), nous pouvons affirmer que ce cadre est appliqué différemment d'un collège à l'autre, ce qui entraîne, selon nous, une zone d'ombre quant au rôle des enseignantes et enseignants dans les étapes du processus. Effectivement, les collèges mentionnent que pour l'évaluation, l'établissement de la formation manquante et la réalisation de cette formation, le spécialiste de contenu est autant un expert externe qu'un enseignant.

Étant donné qu'il se traite annuellement un nombre incalculable de dossiers, nous avons demandé des informations supplémentaires à la partie patronale, informations que nous devons analyser afin d'être en mesure d'établir nos demandes lors de la prochaine négociation.

Quelles suites donner à ce rapport ?

Premièrement, il faut s'assurer que tous nos syndicats le transmettent à l'ensemble des membres, mais plus particulièrement à nos collègues du secteur de la formation continue. Deuxièmement, il faut veiller à inclure dans nos rencontres collège-syndicat certains points de discussion concernant la formation continue (obtenir les prévisions et les bilans d'utilisation des ETC, bien vérifier les contrats d'engagement et les conditions particulières tant à la formation continue qu'à la RAC, la rémunération, etc.). Finalement, il importe de veiller au respect des conditions de travail applicables à nos collègues de la formation continue pour que l'arbitraire cesse et que nos collègues puissent bénéficier de tous leurs droits.

Note: le rapport est disponible sur le site Internet de la Fédération .fec.csq.qc.net, dans la section Dossiers>Réseau collégial

► Suite de la page 1

Négociations 2015 – L'échéance de nos conventions collectives approche

Plus récemment, c'est le dossier des relativités salariales qui a retenu l'attention des enseignantes et des enseignants. En effet, cet exercice, qui se voulait initialement technique et analytique, est devenu un véritable enjeu de reconnaissance de l'appartenance du collégial à l'enseignement supérieur lorsque le Conseil du trésor a déposé une analyse de notre profession plaçant à un rangement inférieur à celui des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires. Cette menace a heureusement été retirée, mais la sensibilité des enseignantes et des enseignants autour de cet enjeu demeure entière et a remis à l'avant-plan la nécessité de défendre nos espaces d'autonomie professionnelle et de se questionner sur ce qui y porte atteinte, qu'on pense à la multiplication des tâches collectives imposées, à l'effritement des marges de manœuvre pédagogique et à l'éclatement du sens à donner à la discipline dans un contexte d'enseignement par compétences et de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

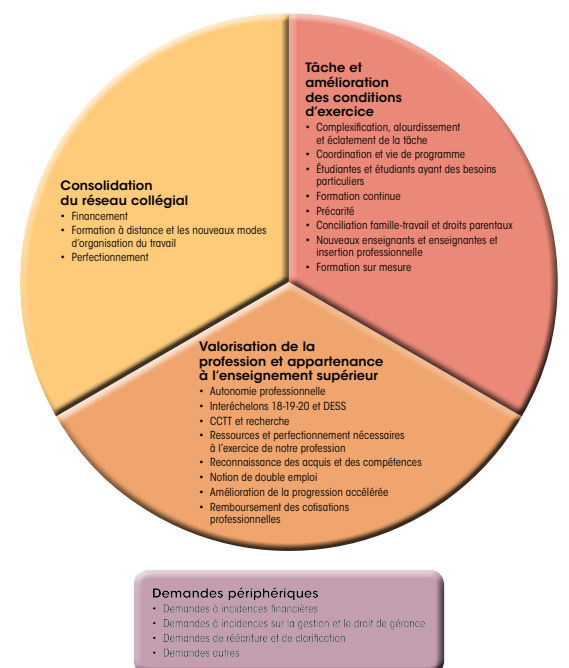
Quelle stratégie et quelles demandes privilégier ?

Les enseignantes et les enseignants font face à tous ces enjeux, et ce, dans un contexte de renouvellement massif du personnel enseignant qui se poursuit, avec les besoins particuliers de soutien, d'intégration et de perfectionnement qui y sont associés. Depuis 2010, nous avons également expérimenté une nouvelle forme de négociation en nous donnant des mandats interrondes. Il faudra évaluer l'atteinte de nos objectifs avec cette nouvelle façon de faire et voir si la reconduction de cette méthode est souhaitable dans un contexte où le cadre stratégique nous oriente encore vers une négociation courte.

La dernière négociation (pour le sectoriel et non pour le salarial) a d'ailleurs été, à plusieurs égards, «historique». Négociation très courte, conduisant à l'injection progressive de plus de 400 nouveaux ETC récurrents, ce qui a permis de régler les problèmes de surcroît de tâche les plus criants. Si ces situations «extrêmes» ont bel et bien été réglées par des modifications au calcul de la charge individuelle (CI) et par l'ajout de ressources via l'annexe S-026, il n'en demeure pas moins que pour le corps professoral, la tâche enseignante et les tâches périphériques continuent d'être vécues péniblement. Il reste beaucoup à accomplir avant que la complexité et la lourdeur excessives de la tâche puissent être considérées comme un dossier clos.

C'est un constat qui est confirmé par la première phase de consultation sur les demandes sectorielles. Les membres de la FEC priorisent encore, pour cette nouvelle ronde de négociations, le thème de la lourdeur de la tâche et d'autres aspects de leurs conditions de travail qui y sont reliés. Il ressort également de cette consultation plusieurs demandes qui semblent particulièrement importantes pour les enseignantes et les enseignants du collégial dans le contexte actuel: l'appartenance pleine et entière de notre ordre de formation à l'enseignement supérieur, ainsi que la défense des principes fondamentaux de collégialité et d'autonomie professionnelle qui sont au fondement de l'enseignement collégial. Un troisième thème majeur émerge de cette première phase de consultation: la consolidation de tout le réseau et le soutien aux cégeps éloignés des centres.

Organisation thématique de la demande sectorielle



Tâche et amélioration des conditions d'exercice, valorisation de la profession et appartenance à l'enseignement supérieur, consolidation du réseau collégial. C'est autour de ces trois thèmes que s'articule cette proposition de demandes sectorielles analysée, débattue et bonifiée à la suite de la consultation des assemblées générales.