

ENTENTES DE PRINCIPE DE JUIN ET D'OCTOBRE 2021

L'analyse de l'exécutif

Alors que des ententes de principe ont été convenues dès juin, autant à la table centrale qu'aux tables sectorielles, à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) comme dans la plupart des centrales syndicales des secteurs public et parapublic, un blocage dans la rédaction des textes de notre entente sectorielle a conduit à la suspension, pour l'ensemble des cégeps affiliés à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ), de la consultation des assemblées générales. Malgré une conciliation peu fructueuse, l'entente sectorielle est désormais paraphée, et il est temps pour le SPECA de se prononcer sur la valeur de ces ententes, au terme de deux ans d'une négociation hors du commun, qui nous laisse sur un sentiment d'inachèvement malgré les efforts colossaux déployés pendant cette période houleuse de notre vie syndicale.

La pandémie a marqué sans conteste cette ronde de négociation de manière inattendue. Il n'est pas encore temps de dresser le bilan de son impact sur la mobilisation et le rapport de pouvoir, mais il faut souligner d'emblée, pour comprendre les ententes de principe, que celles-ci ont été convenues pour trois ans au lieu de cinq, dans un sentiment d'urgence qui a notamment conduit à reporter de nombreuses luttes à la prochaine négociation, déjà à nos portes.

Cette analyse se veut une appréciation globale des ententes et n'en présente donc pas tous les éléments – nous vous invitons à vous référer pour le fin détail (échelles salariales, texte des annexes, etc.) aux documents déjà fournis par la FNEEQ ou le Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP¹) et qu'on trouve en ligne sur le [site du SPECA](#).

TABLE CENTRALE

Rappelons d'emblée le point de départ de la négociation de table centrale : l'accent devait être mis autant sur les conditions de pratique et de travail que sur les salaires, c'est-à-dire que nos représentant.e.s avaient le mandat de dégager une marge financière pour les demandes sectorielles. Cela a conduit à déplacer une large part de la négociation hors de la table centrale, incluant de nombreux paramètres salariaux qui verront leur résolution à notre table sectorielle.

1. Le CCSPP sert à coordonner la négociation entourant le renouvellement des conventions collectives de l'ensemble des syndicats de travailleurs et travailleuses des secteurs public et parapublic affiliés à la CSN et qui négocient en même temps que nous. Le CCSPP regroupe quatre fédérations – dont la FNEEQ – représentant de nombreuses catégories d'emploi différentes (enseignement, santé et services sociaux, personnel professionnel et personnel de soutien).

Rémunération négociée à la table centrale

Les paramètres de rémunération négociés à la table centrale ont de quoi surprendre. En effet, on peut avec satisfaction constater un gain significatif pour les bas salarié.e.s. Bien que la manière d'y parvenir soit différente de la demande syndicale initiale (qui était d'obtenir certaines augmentations en montants fixes), les salaires augmenteront de façon significative autant pour les titres d'emploi les moins bien rémunérés que pour les premiers échelons des emplois à l'autre extrême du spectre (dont l'enseignement collégial). La pauvreté des employé.e.s de l'État étant une honte pour la société québécoise, l'exécutif salue ce succès de solidarité syndicale, qui touchera une majorité de travailleurs et travailleuses des secteurs publics et parapublics.

Toutefois, il y a une ombre à l'horizon. Les augmentations négociées pour l'ensemble des syndiqué.e.s sont insuffisantes au regard des demandes de rattrapage salarial et de protection contre l'inflation. En effet, les augmentations de 2 % par année, sur les trois années de la convention, seront inférieures à l'inflation selon toute vraisemblance, générant ainsi un appauvrissement généralisé chez les membres du SPECA qui ne sont pas en début de carrière (voir l'annexe à la fin de ce document). Les montants forfaitaires obtenus pour tous et toutes, en plus des augmentations, ne corrigent en rien cet état de fait.

Il est vrai que la conjoncture économique a évolué depuis l'entente de juin et qu'elle colore notre lecture du travail fait par le CCSPP, mais il nous semble évident que notre demande d'introduction d'un mécanisme de protection contre l'inflation aurait dû être portée de façon plus opiniâtre, d'autant plus que le contexte pandémique faisait déjà craindre une inflation imprévisible. Les changements majeurs dans la conjoncture économique (qui rappelons-le était des plus favorables *avant* la pandémie) ont eu raison des espoirs de rattrapages majeurs au niveau salarial, mais ne nous semblent pas justifier l'abandon d'une demande aussi porteuse.

Les autres demandes liées à la rémunération du personnel enseignant des cégeps, notamment quant à l'équité pour les chargé.e.s de cours, sont traitées dans l'entente sectorielle.

Autres matières de table centrale

La durée restreinte de la prochaine convention semble avoir eu une incidence significative sur les autres matières de table centrale. En effet, de nombreuses demandes ont été abandonnées au profit de travaux à mener par des comités interrondes, autant en ce qui concerne le régime de retraite que les droits parentaux, repoussant ainsi les négociations à la prochaine et imminente ronde de négociation. C'est un compromis acceptable face à la volonté, issue du contexte pandémique, de report des négociations.

Ce qui l'est moins – et tout particulièrement dans ce contexte où le personnel de la santé, notamment, a senti la loi du silence peser de tout son poids – c'est l'abandon de la demande d'inscrire aux conventions collectives la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte. Le CCSPP a cédé devant les arguments de la partie patronale, qui soutient que cette protection est incluse dans une loi devant être bonifiée prochainement, alors que le contexte se prêtait tout particulièrement, selon nous, à un gain sur cet aspect.

Un autre élément nous laisse dubitatifs quant au travail du CCSPP. Une augmentation du pourcentage de la participation de l'employeur aux régimes d'assurances collectives a été obtenu pour les trois autres fédérations, mais la FNEEQ n'en a pas bénéficié sous prétexte que notre régime est pleinement assumé par les employé.e.s et que la part de l'employeur y est, par conséquent, nulle. Bien que les sommes obtenues ainsi par les autres fédérations ne soient pas particulièrement significatives, l'exclusion de la FNEEQ de gains dans ce dossier laisse une impression de désunion au sein de la famille CSN.

TABLE SECTORIELLE

Avec un cahier de demandes ambitieux, même en contexte pré-pandémique, et une authentique volonté d'obtenir des gains significatifs pour la formation continue et le personnel enseignant précaire, le travail de notre comité de négociation à la table sectorielle a pris des proportions hors du commun avec la négociation de nombreux paramètres salariaux. L'entente de principe contient de nombreux gains, même s'ils ne sont pas nécessairement à la hauteur

de nos espoirs, et évite également les principaux écueils des volontés patronales. On peut également saluer au passage un travail minutieux pour rendre la convention collective plus inclusive et pour inscrire à la convention des bonifications récentes de la *Loi sur les normes du travail*.

Formation continue

C'était la priorité de négociation, celle pour laquelle le *statu quo* était devenu intolérable. Portée à la fois à la table centrale et à la table sectorielle, la demande de traitement équitable des chargé.e.s de cours a néanmoins frappé un mur et a dû faire l'objet d'une lutte acharnée jusqu'à la toute dernière heure par notre comité de négo. Les résultats nous laissent sur notre faim – mais est-ce vraiment une surprise?

Non, les chargé.e.s de cours ne seront pas rémunéré.e.s comme leurs collègues de l'enseignement régulier, et n'obtiendront pas non plus les mêmes avantages sociaux. Toutefois, les augmentations obtenues, en pourcentage, sont plus élevées encore que celles octroyées aux professions « prioritaires » de la Coalition Avenir Québec (infirmier.e.s, préposé.e.s aux bénéficiaires, personnel enseignant du primaire et du secondaire) – ce n'est pas rien! Pour certain.e.s, cela fera une différence considérable. Mais l'absence de considération pour la taille des groupes et le nombre de préparations différentes (paramètres pris en compte dans la CI), maintient un statut de *demi-prof* pour bon nombre des membres du SPECA qui enseignent à la formation continue.

Les nouvelles échelles incluent aussi une progression selon l'expérience. Sachant que celle-ci n'était tout simplement pas prise en compte auparavant, on peut considérer qu'il s'agit d'une première brèche dans le modèle tant honni de la rémunération à la formation continue. Par ailleurs, la modification à la définition de chargé.e de cours (qui nous laissait d'abord perplexes en raison du risque d'une augmentation de la charge de travail) permet de reconnaître officiellement l'encadrement essentiel et déjà effectué auprès des étudiant.e.s, ce qui est susceptible de faciliter des gains lors de la prochaine ronde. C'est une autre brèche, cette fois dans l'argumentaire patronal qui sert à légitimer un traitement différent pour ceux et celles qui enseignent à la formation continue.

Le risque de telles augmentations en pourcentage, qui sont insuffisantes au regard de l'ensemble des conditions de travail, est évidemment que certain.e.s puissent affirmer que *la question des chargé.e.s de cours est réglée*. Ce risque bien réel (on a entendu et confronté énergiquement de tels propos) est heureusement contrebalancé par l'implantation d'un comité interronde avec le Conseil du trésor, comité dont le mandat est de se pencher sur la rémunération des chargé.e.s de cours. La position syndicale est claire, mais saurons-nous convaincre notre vis-à-vis de l'iniquité actuelle?

C'est ainsi que les gains à la formation continue sont à la fois les plus importants et les plus décevants de cette négociation, en raison de l'énorme désir de changement qui nous mobilisait.

Autres paramètres de rémunération

La bonification des premiers échelons de notre échelle salariale, en conformité avec les gains de table centrale, a été réglée à la table sectorielle en raison des particularités de notre échelle. Cette négociation a dû tenir compte, avec un succès mitigé, de la volonté de maintenir une cohérence avec l'échelle salariale de nos camarades du primaire et du secondaire qui, comme on le sait, a été bonifiée de façon significative². Même si ce n'est pas l'objet de cette analyse, on peut se réjouir de ce gain historique pour nos camarades – c'est une excellente nouvelle que cet investissement en éducation, tout particulièrement parce qu'il vise à revaloriser la profession enseignante. Il en va de même, d'ailleurs, pour les correctifs salariaux obtenus pour le personnel enseignant en aéronautique (CQFA).

2. Historiquement, le personnel enseignant du collégial avait la même échelle salariale que celui du primaire et du secondaire, à laquelle s'ajoutaient pour nous des échelons accessibles uniquement aux détenteurs et détentrices de diplômes de maîtrise et de doctorat. La dernière négociation, en reconnaissant aux profs du collégial le rangement 23, a créé un écart que cette négociation vient estomper. Quant à la cohérence entre les échelles, la complexité de celles-ci (puisqu'il n'y a pas, dans une variété de cas, d'adéquation parfaite entre les années de travail et la progression par échelons) rend l'analyse fine presque impossible à réaliser. On comprend toutefois que la nouvelle échelle de nos homologues du primaire et du secondaire, bien qu'elle semble appétissante au premier regard, n'est pas une panacée en raison de certains paramètres d'application. Selon les trajectoires (prof déjà en emploi ou non, avec de l'expérience ou non, etc.), ce n'est pas toujours la même échelle qui est la plus avantageuse, ce qui rend toute comparaison globale difficile. Ces incohérences feront sans doute l'objet de négociations futures.

L'introduction d'un taux pour autres tâches à la convention collective n'est pas banale. Cette nouveauté n'a pas, au premier regard, d'impact majeur pour les membres du SPECA, déjà forts d'une entente locale solide à cet égard : le taux est très légèrement inférieur³ à celui négocié localement, mais couvre en revanche la rémunération des demandes d'équivalences de cours. Cela dit, il s'agit d'un gain considérable pour de nombreux syndicats faisant face à des directions moins raisonnables, portées à offrir des contrats à taux famélique en l'absence de toute balise. Il reconnaît aussi à l'échelle nationale un autre acquis ahuntsicois, soit l'expertise du personnel enseignant en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Des gains non négligeables pour le SPECA

Cette entente comporte d'authentiques ajouts de ressources pour le SPECA comme pour l'ensemble des cégeps. En effet, à défaut d'ajouter des ressources pour les étudiant.e.s ayant une faible moyenne générale au secondaire (une demande qui nous était chère), l'entente prévoit une bonification des ressources pour étudiant.e.s en situation de handicap (EESH) obtenues à la dernière ronde de même que l'inscription de celles-ci à la convention, ce qui leur confère désormais une certaine pérennité⁴. De plus, l'entente prévoit l'ajout dans le réseau de 25 ETC pour la coordination de programmes et de 5 ETC pour la coordination de stages dans les techniques de la santé autres que Soins infirmiers⁵, ce qui aura une incidence sur les ressources disponibles à Ahuntsic. Nulle réallocation ici (ô mauvais souvenirs de la négo 2015) – il s'agit bel et bien d'argent neuf.

Un autre gain majeur consiste en l'introduction d'une annexe sur la liberté académique, dont la portée est vraiment vaste puisqu'elle inclut les libertés de recherche, de création et d'expression. Cela fait longtemps que la FNEEQ réclame une meilleure reconnaissance de notre autonomie professionnelle et son inscription dans le texte de la convention. Il est intéressant de voir enfin se concrétiser cette demande, qui revalorise notre profession au-delà de notre porte-monnaie.

Notre rapport local se voit aussi amélioré par l'ajout d'un délai de quatre mois (ou d'un mois à la formation continue) pour consulter le comité des relations du travail (CRT) avant tout projet de partenariat ayant une incidence sur les conditions de travail du personnel enseignant.

Lutte à la précarité : des gains pour le réseau

Les progrès sur le front de la précarité laisseront ambivalent.e.s les membres du SPECA. C'est peut-être l'*effet Déziel*⁶ : il y a dans cette entente beaucoup de victoires pour d'autres syndicats qui étaient des acquis à nos yeux. Le modèle qui prévaut là où les syndicats ont un bon rapport de force, comme à Ahuntsic, s'étendrait au réseau, stabilisant nos pratiques locales et préparant le terrain pour d'autres demandes qui, jusqu'ici, semblaient hors de portée pour les syndicats aux prises avec des difficultés plus grandes que les nôtres.

Même si notre déception est bien réelle parce que les profs précaires d'Ahuntsic ne verront pas de différence, nous tenons à souligner que le comité a dument rempli son mandat, car il s'agit bel et bien d'avancées majeures. L'apparition d'un droit au désistement sans conséquence sur le lien d'emploi, l'obligation de fractionner une charge pour favoriser l'atteinte du temps complet, la priorité sur l'enseignement à la RAC pour les enseignant.e.s mis en disponibilité (MED) et non permanent.e.s et, surtout, l'ouverture de postes sur les cours multidisciplinaires et complémentaires sont des gains qui viennent véritablement changer la donne de la précarité dans le réseau et qui suscitent à ce titre un enthousiasme fort légitime chez plusieurs.

3. Le taux actuel à Ahuntsic est de 52,00\$/h et passerait à 49,20\$/h pour l'instant, puis à 50,19\$/h le 1^{er} avril 2022.

4. Ce montant passe, pour le réseau, de 10 765 600\$ pour 2020-2021 à 11 855 638\$ pour 2021-2022 à convertir en ETC. Ce nouveau montant sera indexé annuellement.

5. Auxquels s'ajoutent 10 ETC pour la coordination de stages en Soins infirmiers.

6. Pour comprendre ce petit clin d'œil, il faut savoir que Josée Déziel, membre du SPECA et ancienne membre de l'exécutif (notamment à titre de présidente), œuvre sur le comité de négociation de la FNEEQ. Sachant qu'elle a participé à la négociation de bon nombre de nos ententes locales, on devine qu'elle a pu jouer un rôle important dans ce dossier, même si Ahuntsic n'est évidemment pas le seul collègue qui ait pu servir de modèle en ce sens. Le moins qu'on puisse dire, c'est que son argumentaire était prêt!

Des luttes à suivre de près

Les plus sérieuses menaces contenues dans le dépôt patronal ayant été écartées, les concessions faites par la partie syndicale sont peu nombreuses. Notre comité a notamment concédé une extension de la durée des avis défavorables en cas d'absence prolongée d'un.e enseignant.e ainsi que l'abandon de nombreux griefs liés à la rémunération à travers le réseau (en l'échange de l'introduction du nouveau taux pour autres tâches), deux concessions qui nous paraissent raisonnables.

Une certaine vigilance sera cependant nécessaire au sujet des comités de programme. En effet, l'entente de principe prévoit l'ajout d'une liste des activités liées à la gestion des programmes d'études qui relèvent de ces comités. La plupart de ces activités sont conformes à nos pratiques locales en la matière, mais d'autres ouvrent la porte à un plus grand contrôle de la part de la Direction. Il ne nous semble pas y avoir un risque imminent de dérapage au Collège Ahuntsic, nos pratiques étant bien établies, mais cela n'écarte pas l'éventualité de devoir clarifier, à nouveau, certaines positions avec la Direction, notamment quant à l'utilisation des plans-cadres.

Le nouveau taux pour autres tâches suscite également quelques appréhensions. Ce taux doit s'appliquer à une liste ouverte des tâches, ce qui a certes l'avantage d'abolir toute possibilité d'une rémunération moindre, mais a le désavantage de prêter le flanc à un certain fractionnement de la tâche enseignante. Les négociations locales avec la partie patronale étaient facilitées par cette absence de tout autre taux horaire que celui des chargé.e.s de cours : toute tâche d'enseignement, à défaut d'entente contraire entre les parties (par exemple pour la correction de copies d'un.e autre enseignant.e), se devait d'être rémunérée à cet unique taux conventionné. Des directions « créatives » seront-elles tentées de déplacer la ligne entre les tâches rémunérées au taux de chargé.e de cours et celles rémunérées au nouveau taux? Il n'est pas impossible que des luttes aient à être menées en ce sens dans le réseau.

Une autre lutte s'annonce chaude : celle entourant l'enseignement à distance (EAD). En effet, dans le contexte d'une expérimentation forcée et effrénée de l'EAD en raison de la pandémie, la négociation a échoué à convenir de balises sur le sujet. Un comité interronde doit toutefois être mis en place, afin de dresser un portrait de l'EAD dans le réseau et de faire le bilan des expériences récentes, tout en formulant des recommandations en vue de la prochaine négo. Rien ne garantit le succès des travaux de ce comité, mais force est de reconnaître qu'il aurait été difficile, avec si peu de recul, de convenir de balises nationales. L'ajout de ressources, prévu à l'entente de principe, pour soutenir l'enseignement là où l'EAD existait avant la pandémie pave cependant la voie à un minimum de reconnaissance de la surcharge de travail qu'implique cette modalité d'enseignement.

Finalement, notons l'ajout pour le comité consultatif sur la tâche national (un comité où siègent la FNEEQ et la partie patronale) d'un mandat d'études des paramètres de la charge individuelle de travail (CI)⁷, mandat qui répond notamment aux demandes récurrentes des départements d'éducation physique et des techniques lourdes de la santé. Pour ces derniers, par exemple, la réévaluation des particularités d'un enseignement qui se fait avec de très petits groupes ou des tâches qui comportent d'importants déplacements pourrait mener, à terme, à une amélioration des conditions de travail si des ressources sont ajoutées suite à des modifications au calcul de la CI.

En conclusion, nous ne pouvons nier les gains majeurs pour le réseau que comporte l'entente sectorielle, même si plusieurs de ces gains étaient des acquis à Ahuntsic. Nous ne sommes pas face à des reculs et pouvons au contraire y apprécier des avancées significatives, dont certaines concernent des demandes chères au SPECA. En ce qui concerne le sort des enseignant.e.s chargé.e.s de cours, notre déception est grande, mais là encore les avancées sont réelles – en vérité c'est un revirement historique de la place accordée, dans les résultats de négociation, aux chargé.e.s de cours, traditionnellement laissés.e.s pour compte. Quant à l'entente de table centrale, elle est également décevante sous plusieurs angles, mais elle comporte de belles victoires pour nos camarades moins nanti.e.s.

7. Il y sera notamment question de la prise en compte du nombre d'étudiant.e.s dans les cours de pondération inférieure à 3 et des particularités de l'enseignement clinique et des laboratoires en techniques de la santé.

Afin de se prononcer sur la valeur de ces ententes, on ne peut négliger le contexte de cette ronde de négociation, où nos comités ont été privés du rapport de force habituel de la négociation, les travailleurs et travailleuses étant débordé.e.s, épuisé.e.s et plus isolé.e.s que jamais. Il n'est pas surprenant, dans un tel contexte, que plusieurs demandes importantes, autant à la table centrale qu'à la table sectorielle, aient été reléguées à des comités nationaux ou interrondes. L'ensemble nous laisse sur notre faim quant à l'équité pour les enseignant.e.s chargé.e.s de cours (qui ne se limite pas au salaire), aux balises sur l'EAD, aux gains concrets pour les profs non permanent.e.s du SPECA et à la question salariale en général. Les autres fédérations de la CSN ont déjà entériné les ententes de principe, leur tournée des assemblées générales ayant commencé l'été dernier; la FNEEQ, en raison des blocages lors de la rédaction de l'entente sectorielle, se retrouve donc isolée en fin de parcours. Pourrions-nous obtenir davantage en relançant la mobilisation dès maintenant par le rejet des ententes, ou gagnerions-nous plus à nous préparer pour la prochaine ronde, qui débutera dans moins d'un an? Pour l'exécutif, c'est la seconde option qui paraît plus porteuse, mais c'est à l'ensemble des membres du SPECA que revient cette décision. ■

ANNEXE

Taux d'inflation avec les informations en date du mois de juin 2021⁸

Période de référence	Janv. 2020 à janv. 2021	Janv. 2021 à janv. 2022	Janv. 2022 à janv. 2023	Effet cumulé
Taux d'inflation selon Desjardins ⁹	0,80%	2,80%	2,00%	5,69%
Taux d'inflation selon la Banque nationale ¹⁰	0,80%	2,80%	2,50%	6,21%
<i>Augmentation salariale prévue</i>	2,00%	2,00%	2,00%	6,12%

N.B : Les valeurs connues sont en noir et les prévisions sont en rouge.

Taux d'inflation avec les informations en date du mois d'octobre 2021

Période de référence	Janv. 2020 à janv. 2021	Janv. 2021 à janv. 2022	Janv. 2022 à janv. 2023	Effet cumulé
Taux d'inflation selon Desjardins ¹¹	0,80%	3,60%	2,60%	7,14%
Taux d'inflation selon la Banque nationale ¹²	0,80%	3,30%	3,20%	7,46%
<i>Augmentation salariale prévue</i>	2,00%	2,00%	2,00%	6,12%

N.B : Les valeurs connues sont en noir et les prévisions sont en rouge.

8. C'est lors du mois de juin 2021 que l'entente de principe de la table centrale a été constatée.

9. Voir [Prévisions du mois de juin 2021](#) (desjardins.com)

10. Voir [Le mensuel économique - Juin 2021](#) (bnc.ca)

11. Voir [Prévisions du mois de juin 2021](#) (desjardins.com)

12. Voir [Le mensuel économique - Juin 2021](#) (bnc.ca)