



## DÉPÔT PATRONAL

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION  
COLLECTIVE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL VENANT À  
ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2023**

**PRÉSENTÉ À**

**LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL  
DES COLLÈGES (FPPC-CSQ)**

**LE 16 DÉCEMBRE 2022**

**DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :**

Francine Faucher, porte-parole

Sylvie Gagnon, représentante Bureau de la négociation gouvernementale

Christine G. Houle, représentante fédérative

Sylvain Pelletier, représentant ministériel

**RÉVISION ET MISE EN PAGE**

Manon Mainville, agente d'administration

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE .....	5
1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION .....	6
2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL AUX BESOINS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS .....	7
3. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE .....	8
4. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	10
NOTES : .....	11



## PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2), le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) dépose son projet de renouvellement de la convention collective de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ).

Forts des consultations menées auprès de leurs instances respectives et du maillage naturel de leurs priorités, la Fédération des cégeps et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) unissent leurs forces autour de grands enjeux qui s'annoncent comme des incontournables de la prochaine ronde de négociation.

Tout d'abord, l'évolution des nouveaux modèles d'enseignement oblige les parties à s'asseoir et discuter d'avenir. Le contexte social actuel nécessite que les différentes parties prenantes du réseau collégial travaillent dans le même sens, pour adapter l'offre de service et de formation offerte afin qu'elle reflète la réalité d'aujourd'hui et soit prête pour celle de demain.

Aussi, le gouvernement mobilise plus que jamais ses ministères et ses partenaires pour ainsi développer et mettre en œuvre des actions structurantes afin de réduire les enjeux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre. Le réseau collégial doit être un acteur de premier rang à ce sujet, notamment en formant et en qualifiant un plus grand nombre de personnes qui seront éventuellement appelées à occuper des emplois essentiels au développement économique et social du Québec. Ce rôle ne peut se jouer pleinement que si tous les acteurs du réseau se mobilisent et acceptent que l'on s'adapte aux besoins des personnes étudiantes, notamment en revoquant l'organisation du travail pour ainsi permettre une pluralité d'options et une meilleure accessibilité à nos formations.

Le réseau collégial est aussi affecté par ces enjeux de disponibilité de main-d'œuvre. Il est donc impératif pour le CPNC de revoir les mécanismes et conditions susceptibles d'exacerber ces enjeux. Au cours des prochaines années, le réseau collégial devra faire preuve de souplesse et d'agilité afin d'assurer la pérennité de ces activités. Pour y arriver, il devra compter sur l'apport du personnel et des syndicats.

La présente négociation est une occasion d'actualiser certaines dispositions de la convention collective et de faire place à l'innovation pour répondre aux besoins et aux enjeux du réseau collégial.

Il importe de souligner que les propositions en lien avec les matières sectorielles du présent dépôt forment un tout avec les propositions déposées le 15 décembre 2022 par le Bureau de la négociation gouvernementale portant sur les matières intersectorielles et les priorités gouvernementales (forums). Les discussions au palier sectoriel devront d'ailleurs tenir compte de l'évolution des travaux réalisés dans le cadre de ces forums.

De plus, en continuité des propositions sur les matières intersectorielles et compte tenu du contexte évolutif des négociations, le CPNC se réserve le droit de soumettre d'autres solutions de même que des contre-propositions à la partie syndicale.

Enfin, le CPNC reconduit sa volonté d'une négociation menée avec rigueur, où les parties recherchent, dans un climat de respect et d'ouverture, des solutions satisfaisantes pour tous.

## 1. ACTUALISER L'OFFRE DE SERVICE ET DE FORMATION

D'ici 2029, l'effectif étudiant au collégial pourrait être haussé de 23 % par rapport à 2019<sup>1</sup>. De plus, le profil des effectifs étudiants se transforme et se diversifie de manière très marquée. Cette diversification de la composition des effectifs étudiants s'accompagne d'une multiplication de leurs besoins, attentes et objectifs de formation.

L'enseignement supérieur est sans aucun doute une voie de passage incontournable pour contribuer à atténuer l'enjeu de disponibilité de main-d'œuvre et participer ainsi activement au développement économique du Québec dans différents secteurs d'emploi.

Le CPNC et les syndicats ont la responsabilité conjointe d'identifier les mesures qui pourraient actualiser et élargir l'offre de service dans un tel contexte de diversité de même que les incitatifs à mettre en place pour y parvenir plus efficacement et plus rapidement.

Dans un contexte de transformations sociales, économiques et culturelles, il faut s'assurer que les conventions collectives favorisent la mise en œuvre des divers modes d'enseignement. Le personnel professionnel est appelé à y contribuer par son expertise et son accompagnement constant.

De plus, le réseau collégial doit poursuivre le déploiement de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Dans un contexte d'enjeu de disponibilité de main-d'œuvre à travers le Québec, la RAC, envisagée comme un outil facilitant la requalification de la main-d'œuvre, constitue en effet l'un des leviers efficaces pour répondre aux besoins criants pour accroître la main-d'œuvre.

Le CPNC envisage de mettre en place des leviers dans les conventions collectives permettant aux collèges d'avoir la flexibilité nécessaire pour favoriser une offre de formation et de services adaptés aux besoins de main-d'œuvre du marché du travail, entre autres, en vue de diplômer plus de candidats et de candidates ainsi que d'étudiants et d'étudiantes.

Pour ce faire, différentes avenues sont envisagées pour faciliter cette adaptation et sont proposées en passant notamment par la plage horaire, la semaine de travail, la disponibilité et la mobilité du personnel.

---

<sup>1</sup> Ministère de l'Enseignement supérieur, *Plan stratégique 2021-2023*, p.8

## 2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL AUX BESOINS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Les conditions de travail qui découlent des textes des conventions collectives doivent être adaptées aux réalités décrites précédemment. Par le fait même, l'organisation du travail doit être revue afin de tenir compte notamment de :

- L'évolution fulgurante du numérique notamment par l'expérience intensive vécue lors de la pandémie avec les divers outils numériques;
- Les besoins grandissants des étudiants et des étudiantes quant à l'instantanéité attendue des réponses à donner ou quant à la multitude des échanges via différents réseaux, et ce, à toute heure du jour (réseaux sociaux, Mio, courriels, etc.);
- L'enjeu de disponibilité de main-d'œuvre et les difficultés à pourvoir des emplois dans un contexte de plein emploi.

Ainsi, le CPNC désire discuter avec les syndicats de l'organisation du travail des personnes professionnelles du réseau collégial. À cet effet, il souhaiterait mettre en place des solutions innovantes et concrètes permettant d'optimiser l'utilisation des ressources en place de manière à maintenir et à augmenter l'offre de service malgré les enjeux de disponibilité de main-d'œuvre.

Les sujets à être discutés par les parties sont, entre autres:

- La révision des dispositions des conventions collectives en vigueur pour s'assurer de la contribution optimale de toutes les personnes professionnelles à l'emploi des collèges;
- Le point d'équilibre entre d'une part, le besoin légitime des personnes professionnelles de bénéficier de divers types de congés et d'autre part, le devoir des collèges d'offrir des services de qualité aux étudiantes et étudiants.

Les collèges doivent donc tendre vers une formation collégiale qui intègre différentes options de flexibilité pour les apprenantes et apprenants et ce, en supportant, formant, accompagnant le personnel qui y est impliqué et en développant leurs compétences.

### 3. FAIRE FACE AUX ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE

Cette actualisation de l'offre de service et de l'organisation du travail se fait toutefois avec un coefficient de difficulté élevé : les collèges ont de plus en plus de difficultés à pouvoir recruter de nouvelles ressources dans un contexte marqué des enjeux de disponibilité de main-d'œuvre qui sévit actuellement au Québec comme ailleurs; lequel contexte, qui devrait perdurer dans le temps.

Un autre défi important s'ajoute soit la volonté du gouvernement du Québec de prioriser, dans le contexte postpandémique que nous connaissons, la relance économique du Québec et d'accroître la richesse collective par le biais entre autres de la formation et de l'intégration du plus grand nombre de diplômés et de diplômées sur le marché de l'emploi<sup>2</sup>.

Ainsi, les collèges, bien qu'affectés eux-aussi, à l'instar de toutes les organisations et entreprises québécoises, par d'importantes contraintes de main-d'œuvre, ont le mandat de former un plus grand nombre de personnes que jamais auparavant justement pour contribuer à l'atténuation de ces problématiques de main-d'œuvre. Ce défi ne doit pas être sous-estimé et les parties négociantes devront faire preuve de beaucoup de créativité et d'ouverture d'esprit pour en arriver à faire atterrir un certain nombre d'avenues à emprunter. Il n'y aura pas de solution unique ou miracle. Beaucoup de choses devront être mises sur la table et discutées pour un enjeu d'une telle complexité.

Considérant que l'innovation est essentielle pour aborder les défis du futur, la recherche doit continuer à être valorisée au sein des collèges, car elle enrichit l'enseignement et elle stimule l'intérêt des jeunes pour les carrières scientifiques. Les personnes professionnelles occupent d'ailleurs déjà une place importante dans ce domaine.

Sachant que la recherche est l'activité de « faire avancer » la connaissance, de chercher ce qui ne s'est pas encore fait, d'innover dans la discipline, de poser des questions dont les réponses n'existent pas encore, la différence peut sembler subtile, mais elle est importante. La finalité de la recherche n'est pas de se mettre à jour dans la discipline, mais de mettre la discipline à jour pour tout le monde.

Les syndicats sont donc invités à contribuer à la consolidation de l'atteinte de cet objectif crucial en continuant de définir, avec le CPNC, les conditions de travail qui seront applicables au personnel affecté à la recherche et de mettre en œuvre un milieu de pratique propice et favorable à la recherche.

---

<sup>2</sup> Rappelons à cet égard Opération main-d'œuvre – Mesures ciblées pour certains secteurs prioritaires lancée par le gouvernement en novembre 2021 qui vise à rendre disponibles d'ici 2026 170 000 nouveaux travailleurs qualifiés pour combler les besoins du marché de l'emploi notamment dans des secteurs ciblés tel le réseau de la santé et des services sociaux, l'éducation, les services de garde éducatifs à l'enfance, le génie et les technologies de l'information. Il faudrait ainsi accroître la taille du corps professoral dans les collèges et embaucher plus de ressources professionnelles pour favoriser un meilleur accompagnement pédagogique des étudiants et étudiantes tout au long de leur parcours d'études.



Le CPNC souhaite également discuter avec ses partenaires syndicaux d'un certain nombre de sujets pouvant constituer des leviers pour améliorer la rétention du personnel déjà à l'emploi et l'attraction de nouvelles personnes professionnelles. Considérant l'importance déterminante de la contribution du personnel professionnel à la réalisation de la mission des collèges, la santé globale des personnes professionnelles doit constituer un des leviers à aborder entre les parties lors de cette présente négociation.

Les parties sont donc invitées à partager leur vision pour bâtir ensemble un environnement bienveillant et motivant pour accueillir et retenir une plus grande diversité de professionnels et professionnelles contribuant à former les citoyens et citoyennes de demain.

#### **4. METTRE À JOUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL**

La mise à jour des conditions de travail est justifiée dans le cadre de la présente ronde de négociation afin d'harmoniser, de corriger, d'arrimer et d'adapter les conventions collectives aux réalités d'aujourd'hui.

Ces modifications permettront sans aucun doute une meilleure compréhension et application des dispositions de la convention collective.

Le CPNC et les syndicats devront clarifier les contenus de certaines dispositions qui portent à confusion dans leur application à cause d'interprétations diverses ou actualiser des dispositions aujourd'hui caduques ou anachroniques. Un travail de réexamen et dans certains cas, de réécriture, s'impose de la part des parties négociantes.

Le CPNC souhaite assurer une gestion efficace des procédures administratives découlant de l'application des conventions collectives reliées notamment à l'arbitrage, aux informations désuètes, aux invalidités, aux mesures disciplinaires, et ce, afin d'en moderniser les conditions de travail.



