
ENTENTE À INTERVENIR

Entre d'une part :

**Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
(CMADQ)**

et d'autre part :

**Le Syndicat des professeurs de l'état du Québec
(SPEQ)**

Montréal, février 2026

PRÉAMBULE

Dans la perspective de maintenir et d'améliorer les conditions permettant d'assurer un enseignement artistique de haute qualité pour l'ensemble des étudiantes et étudiants répartis dans l'ensemble des régions desservies par le Conservatoire, le Syndicat de professeurs de l'État du Québec propose des modifications à la convention collective des professeurs pour les années 2025-2030. Notre institution est en constante mutation et la prochaine convention collective doit refléter au mieux cette évolution.

Les dernières années ont démontré que notre institution peut s'adapter aux nouvelles réalités du milieu culturel sans entamer la cohésion de son personnel et sans altérer le niveau d'excellence de l'enseignement prodigué au Conservatoire. Il est certain, d'autre part, que les conditions de vie, la conciliation travail-famille et le climat de travail sont au cœur des préoccupations de nos membres. Tout progrès en ces domaines ne pourra qu'aider le Conservatoire à remplir adéquatement sa mission de formation de pointe et d'intervenant culturel majeur sur tout le territoire du Québec.

C'est dans un esprit de collaboration et de concertation que le SPEQ souhaite entamer cette prochaine négociation, qui, nous l'espérons, devra mener à une entente favorable aux deux parties, ainsi qu'au développement du Conservatoire dans son ensemble.

Volet 1 :

La précarité d'emploi, l'attraction et la rétention des professeurs

La qualité de la transmission du savoir dépend dans une bonne mesure de la stabilité du personnel enseignant. En effet, le renforcement du sentiment d'appartenance des professeurs à une institution permet à la fois le développement de leur expertise et la qualité de leur implication auprès de la communauté étudiante.

Voilà pourquoi, dans un but d'efficacité institutionnelle, des mesures favorables à la stabilisation et à la rétention des emplois doivent être mises en place d'une manière constante, ceci dans l'intérêt commun.

Le syndicat propose :

- De calculer le processus de régularisation et d'établissement des planchers d'emploi sur la base d'une moyenne annuelle, afin de ne pas pénaliser les professeurs dont les cours reviennent annuellement sur une base régulière, souvent un semestre sur deux, ou qui ont un nombre de périodes d'enseignement différent d'un semestre à l'autre;
- D'encadrer le processus d'engagement de gré à gré afin d'en limiter la durée et de faire en sorte que lors de tout engagement de ce type, le syndicat en soit promptement informé;
- De mettre en place un processus de recalcul périodique des échelons dans le cas des professeurs ayant une tâche correspondant à une fraction d'un temps plein;
- La mise en place d'une banque de qualification par matière, faisant en sorte que l'employeur devra proposer les nouvelles tâches à combler par ordre de priorité et d'ancienneté sur une liste préétablie avant d'ouvrir un nouveau poste pour l'enseignement d'une matière donnée. Cette banque de qualification s'appliquerait à certains secteurs d'enseignement déterminés;

- D'obtenir une participation plus importante de l'employeur au programme d'assurances collectives;
- La mise à jour des règles entourant les frais de déplacement et de séjour des professeurs étant appelés à enseigner dans un établissement de région loin de leur lieu de résidence, notamment au niveau d'un arrimage automatique avec les frais de kilométrage ajustés régulièrement par le Secrétariat du Conseil du trésor.

Volet 2 :

La charge de travail des professeurs

Toute tâche d'enseignement nécessite un investissement personnel considérable, à la fois à travers la prestation devant un groupe, mais aussi dans le maintien et le développement des compétences, la préparation, l'élaboration et la correction des cours ainsi que le suivi personnalisé auprès des étudiantes et étudiants. L'évolution et la complexification des méthodes d'enseignement et du suivi éducatif entraînent une augmentation toujours croissante de la charge de travail des professeurs à travers la rédaction de rapports, formulaires et évaluations de toutes sortes.

Le syndicat propose :

- Le retour à la tâche à temps plein de 18 périodes d'enseignement pour le professeur et de 16 périodes pour le professeur pianiste accompagnateur, afin de tenir compte de la disponibilité accrue et des comparatifs vis-à-vis des cégeps et des universités. Le taux de disponibilité passerait à 1,994, c'est à dire 35 heures hebdomadaires divisées par 18 périodes;
- De bonifier le rôle des comités de répartition des tâches, afin que ceux-ci puissent mieux encadrer la distribution des tâches de travail, notamment en modifiant les paramètres entourant ces comités dans la révision des tâches en août-septembre ainsi qu'en janvier;
- D'obtenir une meilleure évaluation des matières dites « complexes » ou à facteur de charge supplémentaire, (anciennement matières lourdes), en tenant compte des travaux du comité prévu à cet effet dans l'entente sur les clauses remorques, ainsi qu'avec des paramètres inspirés des milieux collégial et universitaire;
- La prise en compte dans la charge de travail du professeur des heures de disponibilité excédentaires, et qui seraient rémunérées lorsque celles-ci sont considérées comme essentielles au mandat pédagogique ainsi qu'à la bonne marche de l'institution;

- La possibilité pour le professeur à temps plein d'obtenir une réduction de tâche sans être intégré automatiquement dans un programme de pré-retraite à échéance déterminée;
- La prise en compte dans l'établissement de la charge de travail des élèves aux besoins particuliers.

Volet 3 :

Autonomie professionnelle

Être professeur, c'est établir un certain type de contact privilégié avec un groupe de personnes, les disposant ainsi à recevoir des connaissances et des habiletés leur permettant ultérieurement d'enrichir leur milieu de travail. Le professeur doit puiser dans sa propre personnalité et son vécu, et ainsi trouver les clés susceptibles de transmettre d'une manière optimale son savoir. Il doit ainsi créer les conditions aptes à faciliter et soutenir le processus d'apprentissage. Pour ce faire, le professeur doit bénéficier d'un espace de liberté professionnelle lui permettant de participer aux orientations pédagogiques et ainsi contribuer à la mission éducative dont il est porteur. La structure traditionnellement hiérarchique issue de la culture ministérielle, transposée au Conservatoire lors de la création de la corporation, doit, par souci d'efficacité et dans un contexte d'attraction et de rétention de main d'œuvre, s'assouplir afin d'y inclure l'autonomie professionnelle équivalente à celle vécue par l'ensemble des autres professeurs de l'enseignement supérieur.

Le syndicat propose :

- La détermination d'une procédure d'évaluation de rendement des professeurs adaptée à l'enseignement spécialisé du Conservatoire, qui prévoit les outils nécessaires à la formation et qui prend en compte les besoins de perfectionnement pédagogiques et professionnels des professeurs;
- Une mise à jour du processus d'évaluation par les professeurs des services et de l'encadrement fournis par les directions d'établissement, notamment au niveau du questionnaire et en y intégrant les résultats de l'évaluation propres à chaque établissement du réseau;
- La reconnaissance du temps de travail pour tous les comités prévus à la convention collective, incluant le comité de santé et de sécurité (article 39),

sous forme de libérations ou de mandats calculés en heures d'enseignement;

- La mise en place de conditions facilitant la prise d'années sabbatiques consacrées à des projets porteurs de renouvellement pédagogique et de mise à jour des expertises;
- La possibilité pour chaque professeur d'offrir jusqu'à deux cours à distance sur les quinze cours d'une même session, pour les cours individuels de chant, d'instrument et de composition, ainsi que d'un cours à distance pour les matières théoriques;
- Un engagement de l'employeur quant à la mise à la disposition des professeurs de ressources spécialisées destinées aux élèves aux besoins particuliers;
- La présence d'un représentant des professeurs sur tout comité de sélection mis en place lors d'une ouverture de poste de direction d'établissement;
- En cas de remplacement temporaire d'un professeur, un engagement de l'employeur quant au choix d'une personne issue d'un consensus entre la direction d'établissement et le professeur concerné;
- En art dramatique, un engagement de l'employeur à respecter la recommandation majoritaire des professeurs de l'établissement quant au choix de dix ou douze élèves admis annuellement en jeu, ceci au moment des auditions d'entrée.

Volet 4 :

Le droit d'auteur et l'enseignement à distance

Dans le cadre de sa liberté académique et en conformité avec les programmes en vigueur, le professeur peut établir ses propres notes de cours et utiliser son propre matériel pédagogique. Comme notre époque en est une de diffusion rapide d'information, il est nécessaire de faire en sorte que toute propriété intellectuelle puisse être protégée.

Le syndicat propose :

- La mise à jour des règles permettant la protection des droits de propriété intellectuelle partout où ce sera nécessaire, particulièrement quant aux notes, contenus et matériel utilisé dans l'enseignement, tant en présence qu'à distance;
- Dans la perspective où l'employeur souhaite initier un nouveau projet d'enseignement à distance ou de transformer un enseignement en présence en enseignement à distance, le syndicat propose la formation d'un comité ad hoc paritaire destiné à en fixer les balises;
- La reconnaissance, dans la tâche des professeurs, des heures de préparation supplémentaires que nécessite l'enseignement à distance;
- Des outils de formation appropriés aux professeurs quant à la dispensation de l'enseignement à distance;
- Un engagement patronal quant à l'optimisation des ressources techniques et informatiques nécessaires à l'enseignement à distance ainsi qu'à l'enseignement en présentiel.

Volet 5 :

La rémunération des professeurs

L'enseignement spécialisé dispensé au Conservatoire est à la fois de niveau collégial, universitaire et pré-collégial. Le corps professoral de notre institution est cependant embauché sur des prérequis équivalents à ceux du niveau universitaire. De plus, de nombreux professeurs enseignent concurremment dans les facultés de musique de nos universités et au Conservatoire, en effectuant une tâche analogue à la nôtre, mais à un salaire de base de plusieurs dizaines de milliers de dollars supérieur au nôtre. Dans le passé, l'iniquité entre les deux échelles salariales a fait en sorte que le Conservatoire a dû se priver de compétences uniques. Cette situation anormale ne peut plus durer et il est temps d'opérer le rattrapage salarial correspondant au standard d'excellence réel de l'enseignement dispensé dans notre institution.

Le syndicat demande :

- À partir de l'arrimage salarial intégral avec les professeurs des cégeps, rétroactivement au 1^{er} avril 2025, l'établissement d'une échelle salariale distincte, permettant le rattrapage salarial avec l'échelle salariale universitaire moyenne des institutions comparables. Ce rattrapage s'appliquerait via un taux horaire distinct appliqué à tous les cours individuels et de groupe de niveau post-collégial dispensés au Conservatoire;
- Que tout versement de rétroactivité salariale ou tout nouveau traitement issu d'une nouvelle échelle salariale ou d'une clause remorque soit effectué dans les 90 jours suivant la signature de la convention, à défaut de quoi les intérêts légaux s'appliquent.

Volet 6 : Dépôt complémentaire

- Un dépôt complémentaire pourra être présenté en cours de négociation.