

Problématiques (non-modifiables)	Demandes (modifiables)	Commentaires
1 Pour certaines tâches, les directions des collèges appliquent des taux de rémunération non conventionnés.	A Rattacher explicitement les tâches de la formation à distance (FAD) et de la formation manquante de la reconnaissance des acquis (RAC) à l'échelle salariale, en adaptant, entre autres, les paramètres de la Ci.	On s'attend à une offre de la partie patronale pour introduire un autre taux que celui des chargés de cours pour les différentes tâches faites en temps supplémentaire pour les profs du régulier. Le comité de négo a préféré ne pas faire de demande en ce sens et attendre de voir ce qu'ils ont à offrir.
2 Le nombre d'échelons de l'échelle salariale des enseignantes et des enseignants de cégep est plus élevé que pour les autres corps d'emploi du secteur public et le salaire d'entrée est trop bas, ce qui occasionne des difficultés d'attraction et de rétention.	1 Abolir les six (6) premiers échelons de l'échelle salariale s'appliquant à compter du 2 avril 2019 prévue à l'annexe VI – 1 de la convention collective 2015-2020 et effectuer le reclassement de chaque enseignante et enseignant dans la nouvelle échelle.	C'est la même demande qu'annoncée par la FAE et la FSE (pour les profs de primaire et secondaire). L'échelon 1 de notre présente échelle salariale correspond à l'échelon 1 d'un employé du rangement 16 alors que nous sommes au rangement 23. En enlevant les 6 premiers échelons (donc notre premier échelon deviendrait celui qui est actuellement notre 7e échelon) on retrouve un premier échelon correspondant à l'échelon 1 du rangement 23. C'est donc une étape logique à la bonification de notre rangement ! On maintiendrait aussi l'accélération des 4 premiers échelons (actuellement 10 échelons) selon la scolarité à l'embauche et tous seraient reclassés dans leur nouvel échelon.
3 Le salaire des enseignantes et des enseignants n'est pas compétitif comparativement à celui de leurs collègues des autres provinces et à celui du secteur privé.	2 Bonifier les échelons 12, 13 et 14 (les échelons 18, 19 et 20 actuels) de la nouvelle échelle salariale afin que l'interéchelon soit de 3 %, dans le respect de la lettre d'entente numéro 14 de la convention collective 2000-2002	La reconnaissance des diplômes ne cesse de diminuer. En 1995, les profs ayant 19 années de scolarité et un diplôme de doctorat gagnaient 35% plus de salaire que les profs ayant 16 ans de scolarité. La valeur de l'interéchelon 18-19-20 a baissé à 1,6 % (pour un total de 9,2 % entre 16 ans de scolarité et 19 ans + doctorat). La volonté est de ne pas demander plus que 3 %, pour garder de l'argent pour le bas de l'échelle et les chargés de cours à la formation continue, mais de quand même arrêter de reculer.
4 Bien que le rangement 23 ait été reconnu à l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep, seuls les échelons supérieurs ont pleinement été ajustés.	B (amendement à la demande 2) changer 3 % pour 2 %	
3 (répétition) Le salaire des enseignantes et des enseignants n'est pas compétitif comparativement à celui de leurs collègues des autres provinces et à celui du secteur privé.		
5 L'échelle salariale ne valorise pas suffisamment les diplômes de maîtrise et de doctorat.		

Problématiques (non-modifiables)	Demandes (modifiables)	Commentaires
<p>6 Il existe des écueils dans les modalités actuelles de l'évaluation de la scolarité et de la reconnaissance des diplômes.</p>	<p>4 Prévoir aux fins de la rémunération que tout diplôme de maîtrise soit accompagné d'une reconnaissance d'un minimum de 17 années de scolarité et donne accès à l'échelon 12 (actuel échelon 18), et que tout diplôme de doctorat de 3^e cycle soit accompagné d'une reconnaissance d'un minimum de 19 années de scolarité.</p>	<p>Dans certains cas d'études à l'étranger, les diplômes sont reconnus, mais le nombre d'années n'est pas reconnu équivalent au système québécois. Des sessions d'été obligatoires, plus d'heures de cours par semaine et autres situations font que le nombre d'années n'est pas le même. Certains diplômes sont déjà reconnus en équivalent québécois, par exemple le bac français qui est reconnu à la hauteur d'un DEC (13 années de scolarité). C'est donc certains points du manuel de scolarité (document utilisé par le ministère pour le calcul de reconnaissance de scolarité) qui doivent être changés. On croit pouvoir, pendant la négociation de la convention collective, faire changer certains points du manuel de scolarité.</p>
	<p>C Déterminer des balises nationales pour la reconnaissance de l'expérience</p>	<p>Cette demande a été écrite sur les cartons de la vague 1.</p>
	<p>D Prévoir aux fins de la rémunération que tout diplôme d'études supérieures en pédagogie soit reconnu pour l'atteinte des échelons 18, 19 et 20 (12, 13 et 14).</p>	<p>Ceci considérant que les échelons 18, 19 et 20 deviennent les échelons 12, 13 et 14 si les 6 premiers échelons de l'actuelle échelle salariale sont abolis</p>
<p>7 Certaines et certains enseignants doivent déboursier afin d'enseigner, notamment pour les frais en lien avec les ordres professionnels et les certifications relatives aux spécialités enseignées.</p>	<p>3 Prévoir que tous frais en lien avec l'exigence d'adhésion aux ordres professionnels et de certifications relatives aux spécialités enseignées soient remboursés.</p>	<p>À la consultation #1, quelqu'un a inscrit : Augmenter le salaire des enseignants-es qui doivent payer des cotisations professionnelles obligatoires. Si vous considérez que la demande telle qu'écrit par le comité de négo n'est pas équivalente, je vous invite à inscrire la version que vous préférez sur le carton et venir la proposer en AG.</p>
	<p>E Prévoir que tous les frais en lien avec l'achat de matériel pour enseigner soient remboursés.</p>	

<p>8 Le salaire des enseignantes et des enseignants du régulier est habituellement payable en 26 versements égaux, mais il arrive parfois que le calendrier de paie comporte 27 périodes, ce qui occasionne des versements aux deux semaines moins élevés pendant une certaine période pouvant aller jusqu'à un an.</p>	<p>Pas de demande spécifique</p>	<p>Notre structure salariale est ainsi faite. Pour régler ce problème, il faudrait changer toute la structure, actuellement basée sur un salaire annuel.</p>
<p>9 Les enseignantes et les enseignants en aéronautique du Centre québécois de la formation en aéronautique (CQFA) œuvrent dans un contexte particulier qui nécessite des ajustements salariaux et une révision de leur annexe particulière.</p>	<p>5</p> <p>5.1 Appliquer aux enseignantes et aux enseignants du CQFA les clauses 8-3.03 et 8-3.06 de la convention collective de la même façon que pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep.</p> <p>5.2 Bonifier la somme prévue à la clause 5-20.12 de l'annexe III – 1 pour l'achat d'équipement de sécurité sur les aéronefs.</p> <p>5.3 Bonifier la rémunération des enseignantes et des enseignants du CQFA en accordant au 7^e échelon de l'échelle de la classe III un salaire équivalent au 17^e échelon de l'Institut maritime du Québec majoré de cinq pour cent (5 %), et en ajustant les échelles en conséquence.</p> <p>5.4 Appliquer mutatis mutandis à l'annexe III – 1 toute modification convenue à la convention collective.</p>	<p>La demande 5 est une demande pour CQFA, le Centre Québécois de Formation Aéronautique, situé à l'aéroport de Saint-Honoré, au nord de Saguenay, qui donne les programmes <i>Hydravion</i> (pilotage de brousse), <i>Hélicoptère</i> et <i>Multimoteur aux instruments</i> (pilote de ligne). À la dernière négociation, plusieurs de leurs demandes ont été référées à une table entre les négos, voici ce qui en est sorti :</p> <p>La demande 5.1, c'est pour rendre plus équitable l'application des dispositions relatives à la disponibilité des profs. (lieux, nb d'heures par jour et par semaine, cadre horaire de disponibilité, conciliation travail-famille)</p> <p>5.2 : Il est prévu à la convention collective que le montant pour l'achat d'équipement de sécurité et aéronefs est de 10 000\$, soit le même montant qu'à la première convention où cette annexe a été intégrée. Vous comprendrez que les pièces, les appareils et les simulateurs coûtent bien plus chers que dans les années 80 !</p> <p>5.3 : À l'origine, les salaires des profs du CQFA était plus grand que l'IMQ (Institut Maritime du Québec), il est maintenant bien en-dessous, même si les responsabilités des profs au CQFA sont supérieures aux profs à l'IMQ.</p>

RÉMUNÉRATION

4/4

AUTRE COMMENTAIRE : Aucune demande n'a été faite par rapport à l'augmentation du taux chargé de cours parce que [ALERTE DIVULGACHEUR / SPOILER ALERT], à la prochaine vague, nous traiterons d'une demande salariale pour la formation continue qui se lit comme suit : Rémunérer équitablement les enseignantes et enseignants à la formation continue et aux cours d'été (selon tableau A de l'annexe VI-1) en comptabilisant leur charge individuelle de travail conformément à l'annexe I-1 et en leur assurant tous les avantages connexes. On souhaite donc faire disparaître le terme "taux chargé de cours" et faire comprendre à l'employeur qu'une augmentation de ce taux est nettement insuffisant ! Cette thématique sera présentée après l'AG du 28 janvier.