

Cette fois, parlons PRÉCARITÉ ET FORMATION CONTINUE!

Vous le connaissez, revoici le carton : remplissez-le de bonnes idées en lien avec les présentes **thématiques** :
LA PRÉCARITÉ ET LA FORMATION CONTINUE

- Pour faciliter l'analyse de vos idées, soyez le plus précis possible au moment de la rédaction.
Par exemple :
 - Notez quelle demande fait l'objet de la modification que vous proposez et notez la problématique en lien avec la nouvelle demande que vous proposez
 - On vous invite aussi à noter votre argumentaire

Les demandes précédées d'un chiffre sont celles proposées par le comité de négo de la FNEEQ, comme base de discussion. Les demandes précédées d'une lettre sont celles proposées sur les cartons SPPCM par un ou plusieurs profs lors des autres vagues de consultation.

Vous avez jusqu'au 13 février après quoi les cartons seront ramassés pour être analysés. Une synthèse sera présentée à l'AG du 18 février, où le tout sera mis au vote.

Deux périodes pour discuter et donner vos idées ! INSCRIVEZ-VOUS VIA L'INFOLETTRE

Ces rencontres sont organisées pour entendre vos idées et vos opinions en lien avec les demandes de négociation, la mobilisation et tout autre sujet que vous jugez pertinent en lien avec la précarité et la formation continue.

Vous avez trois choix : serez-vous là :

1. le 11 février 12 h 10 à 14 h 00 ?
2. le 13 février 12 h 10 à 14 h 00 ?
3. aux 2 rencontres ?

Les deux rencontres auront lieu au E-4412.

Un lunch sera servi. **Afin de prévoir un lunch en quantité suffisante, veuillez vous inscrire au plus tard vendredi 7 février à 8 h AM, via l'infolettre.**

Problématiques (non-modifiables)		Demandes (modifiables)	Commentaires
1	La précarité prolongée a des effets délétères sur la santé physique et psychologique des enseignantes et des enseignants à statut précaire.		Ces conditions sont traitées dans d'autres problématiques et d'autres thématiques.
2	Les enseignantes et les enseignants non permanents vivent une grande incertitude, surtout quand ils enseignent dans un collège ou une discipline où la tâche est instable, étant donné notamment la volatilité des effectifs.		
3	Il est très difficile pour les enseignantes et les enseignants non permanents qui travaillent dans plus d'un collège ou dans plus d'un milieu de travail de faire des choix éclairés.		
4	Certains collèges émettent les contrats des enseignantes et des enseignants non permanents tardivement, parfois même après la date d'abandon, ce qui leur fait porter tout le poids de l'incertitude quant aux effectifs étudiants.	1 Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.	L'application de la clause 8-5.12 crée un problème en diminuant la tâche si le nombre d'étudiants diminue. Le comité de négo voudrait qu'on permette entre autres aux précaires de changer de tâche pour une plus avantageuse et qu'on permette la scission des tâches.
5	Les enseignantes et les enseignants non permanents connaissent souvent leurs tâches et leurs horaires très tardivement. Souvent, cette tâche est modifiée jusqu'au tout début de la session. Il n'est pas rare que ces modifications alourdissent leurs tâches (en augmentant le nombre de préparations, d'heure de cours ou d'étudiantes et d'étudiants). Parfois, ce qui devait être une pleine charge devient un temps partiel.		
8	Les collèges manquent de flexibilité pour accommoder les enseignantes et les enseignants non permanents. Souvent, ils ne permettent pas la scission de tâches pour compléter la charge d'une ou d'un enseignant à temps partiel, ou ne permettent pas à une ou un enseignant de se désister d'une tâche à la formation continue ou d'un temps partiel pour en accepter une plus avantageuse au régulier.		
11	Les enseignantes et les enseignants non permanents vivent une anxiété importante en lien avec le maintien de leur place dans les listes de priorité d'engagement de leur discipline, où ils peuvent se faire dépasser pour des raisons hors de leur contrôle. Ils ont souvent tendance à se surcharger pour éviter d'être dépassés.		
24	L'octroi de contrat est problématique et ne lie pas les parties équitablement.		

6	Les enseignantes et les enseignants non permanents doivent composer chaque année avec la possibilité d'être évincés par des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité (MED) par d'autres collègues, qui peuvent être moins anciens qu'eux. Parfois, plus d'une ou d'un enseignant MED peut arriver dans un même département à une session donnée. De par leur situation géographique, certains collègues sont susceptibles de recevoir des enseignantes et des enseignants MED d'un grand nombre de collègues.	2 Réduire le nombre d'années d'ancienneté octroyant à une enseignante ou un enseignant non permanent du collège une priorité sur poste ou charge équivalente à celle d'une enseignante ou enseignant mis en disponibilité d'un autre collègue.	Actuellement, un précaire de 9 ans d'ancienneté a priorité sur un MED. La volonté serait de diminuer le nombre d'années d'ancienneté de 9 à 6 ans (clause 5-4.17) Le comité de négo croit que c'est un bon moment pour faire cette demande puisqu'on prévoit moins de MED dans les prochaines années.
7	Certaines enseignantes ou certains enseignants se voient refuser des charges parce qu'elles ou ils ont momentanément une charge trop lourde (voir 5-4.16). Ces problèmes peuvent engendrer des pertes de salaire importantes pour les enseignantes et les enseignants.	A Qu'il ne soit pas possible de refuser un cours à un professeur à moins qu'il ait obtenu son temps plein année ou que celui-ci lui soit accordé.	C'est un problème d'application de la convention collective, il existe déjà un calcul de la Ci session dont la barrière est à 55 (clause 6-1.02)
9	Les enseignantes et les enseignants non permanents qui n'ont pas accès à des pleines charges doivent souvent cumuler des temps partiels et les collègues ne favorisent pas la conciliation de leurs horaires.		La possibilité de négocier ce point existe déjà dans la convention collective (clause 5-1.15)
10	Étant donné les particularités de l'emploi enseignant, notamment liées au calendrier et à l'étalement des paies, les enseignantes et les enseignants non permanents ont souvent de la difficulté à se prévaloir de l'assurance-emploi.	3 Adapter les dispositions de la rémunération afin de faciliter l'accès à l'assurance-emploi pour les enseignantes et les enseignants non permanents.	C'est une loi fédérale qui devrait être changée pour régler ce problème. C'est donc une approche politique qui est tentée par cette demande. On recherche tout de même des solutions, comme modifier le calendrier de paies de vacances
12	Les enseignantes et les enseignants non permanents ne se voient pas octroyer certaines charges compte tenu de la difficulté à suivre les affichages et à postuler à temps.		Le problème se règle de lui-même au fur et à mesure que les alertes web sont implantées par les collègues
13	Les enseignantes et les enseignants non permanents ont souvent des charges plus lourdes que les enseignantes et les enseignants permanents, notamment parce que les collègues les obligent souvent à avoir une CI supérieure à 40 pour une session ou à 80 pour une année.	4 Baisser le nombre d'unités de la charge individuelle requis pour devenir enseignante ou enseignant à temps complet et injecter les ressources en conséquence.	On parle ici de baisser la Ci min actuellement à 40 session/80 année. Cette demande aura pour effet de changer la protection salariale des MED en conséquence. Il pourrait aussi être intéressant de reconnaître la lourdeur de la tâche des précaires en mode "accumulation de restants de tâches".
14	Le seuil d'annualisation (80 de CI) est trop élevé, ce qui pénalise les non permanents.		
15	Le nombre d'unités de CI au régulier nécessaire pour avoir accès à 5-1.03 d) est trop élevé. L'accès à 5-1.03 d) est trop restrictif.		Voir les demandes de la formation continue
16	En dépit de leur nombre d'années d'ancienneté ou de leur nombre de contrats à temps complet consécutifs, les enseignantes et les enseignants non permanents n'ont pas accès à la moindre mesure pouvant leur garantir un minimum de sécurité salariale.	5 Introduire des modalités de sécurité du revenu pour les enseignantes et les enseignants non permanents	Une clause existe dans la convention collective FEC-CSQ (clause 5-4.22). La FNEEQ regarde autre chose pour élargir l'idée de la protection (stabilité) salariale. On vise autour du 60%, sans pouvoir dépasser la protection salariale des MED (qui pourrait être modifiée par la demande 4)

<p>17 Certains collèges refusent d'ouvrir des postes sur des cours multidisciplinaires. En conséquence, les enseignantes et les enseignants non permanents touchés mettent des années de plus à atteindre une certaine sécurité d'emploi comparativement aux enseignantes et aux enseignants des autres disciplines dans leurs collèges ou aux enseignants-es des collèges qui acceptent d'ouvrir ces postes.</p>	<p>7 Préciser que tous les cours servent à créer des postes dans les disciplines des enseignantes et des enseignants qui les dispensent.</p>	<p>On parle ici entre autres de l'ouverture de poste sur des cours multi. Cela pourrait impliquer l'ajout d'une discipline (cours multi).</p>
<p>EORT 22 <i>Emploi, organisation et relations du travail (traité à la vague 1) 22</i> : La convention collective ne tient pas compte des particularités inhérentes aux départements comportant plusieurs disciplines, notamment en ce qui a trait à la priorité d'engagement.</p>		<p>EORT 22, partie 1 : Traité par la demande 7</p> <p>EORT 22, partie 2 : La questions des particularités est renvoyée pour étude à la thématique Ressources</p>
<p>18 Certaines disciplines ont une allocation de ressources enseignantes si basse que des enseignantes et des enseignants qui y œuvrent ne pourront jamais avoir accès à une sécurité d'emploi.</p>		<p>Sera traité dans la prochaine vague à la thématique Ressources</p>
<p>19 Certains collèges ouvrent les postes sur la base de l'allocation par discipline en ETC de la plus petite des deux sessions plutôt que sur l'allocation annuelle, ce qui retarde les permanences et oblige certaines ou certains enseignants de se prévaloir de l'assurance-emploi à la session d'hiver.</p>		<p>C'est un problème d'application de la clause 8-5.09</p>
<p>20 Les conditions d'accès à la permanence sont souvent trop restrictives, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les années d'ancienneté acquises en congé parental ou en invalidité ne comptent pas toutes aux fins d'accès à la permanence ; b. L'accumulation d'années d'ancienneté ne permet pas l'acquisition de permanence sans poste, même lorsqu'une personne cumule un grand nombre d'années consécutives à temps complet à l'emploi du collège. 	<p>6 Améliorer les conditions d'accès à la permanence pour les enseignantes et les enseignants ayant bénéficié de congés parentaux ou ayant eu une absence en raison d'une invalidité.</p>	<p>a) Répondu par la demande 6</p> <p>b) Travailler cette problématique impliquerait d'ouvrir la clause des Mise en disponibilité (MED), ce qui pourrait amener des attaques à l'atteinte de la permanence et à l'ouverture de postes. Après réflexion et travail sur cette problématique, le comité de négo ne considère pas que ça soit à notre avantage.</p>
<p>21 Certains collèges sont réticents à ouvrir des postes comportant plus d'une discipline, ou même à embaucher une ou un enseignant (qui a les qualifications nécessaires) dans plus d'une discipline, ce qui pourrait permettre à certaines ou certains enseignants de petits collèges d'être embauchés à temps complet.</p>		<p>C'est déjà une possibilité, mais ce n'est pas une obligation (clause 8-5.09c)</p>
<p>22 L'accès à certains congés est difficile, voire impossible pour les enseignantes et les enseignants non permanents (ex. PVRTT, traitement différé/anticipé).</p>	<p>8 Permettre aux enseignants-es non permanents la participation au PVRTT sur une pleine charge session et l'accès au congé à traitement différé sur charge à temps complet.</p>	<p>On parle ici seulement du congé différé et non du congé anticipé, évidemment.</p> <p>PVRTT = programme volontaire de réduction du temps de travail</p>

PRÉCARITÉ

4/6

23	La précarité est parfois un obstacle à la pleine participation des enseignantes et des enseignants à la vie départementale et institutionnelle en dépit de leur volonté de s'y impliquer.		
25	Certains collègues font des prévisions d'effectifs étudiants trop conservatrices. Par conséquent, le nombre de postes ouverts est trop bas.		Difficile de trouver une solution à ce problème, il faut faire attention à la surembauche, qu'on pourrait payer pendant des années.
26	Les multiples processus d'embauche que doivent subir les enseignantes et les enseignants non permanents lorsqu'ils changent de cégep sont trop lourds.		Renvoyé aux mandats des comités nationaux (FNEEQ)
27	Les règles qui régissent l'ouverture de postes ne sont pas appliquées uniformément à travers le réseau.		La convention protège tout le monde de la même façon. Si elle est mal appliquée, c'est possible de déposer des griefs.
28	Les congés parentaux ne sont pas adaptés à la situation des enseignantes et des enseignants non permanents.		Le calcul utilise déjà les 20 meilleures semaines des 52 dernières semaines, c'est difficile de faire autrement.
29	Certains collègues ont des difficultés de recrutement et de rétention des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants liées, notamment, à la grande difficulté d'offrir des temps complets annuels au moment de répartir la tâche.		On attaque cette problématique par la bande, en améliorant les conditions de travail et salariales.
30	L'accès aux contrats dans les CCTT est problématique pour les enseignantes et les enseignants non permanents.		La partie patronale est déjà en demande sur ce point. Voyons voir ce qu'ils ont à proposer.

FORMATION CONTINUE

	Problématiques (non-modifiables)	Demandes (modifiables)	Commentaires
1	La rémunération au taux horaire des enseignantes et des enseignants à la formation continue et aux cours d'été est inéquitable par rapport à la rémunération basée sur la CI de leurs collègues de l'enseignement régulier.	1 Rémunérer équitablement les enseignantes et les enseignants à la formation continue et aux cours d'été (selon le 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.	
2	Les enseignantes et les enseignants à la formation continue n'ont pas accès aux mêmes conditions de travail que leurs collègues de l'enseignement régulier, à leurs avantages sociaux (congés, assurances, etc.) ni, en général, au perfectionnement.		L'accès au perfectionnement (problématique 2) sera traité à la thématique Ressources. « tous les avantages connexes » inscrits à la demande 1 incluent, entre autres, les congés de maladie.
3	Les enseignantes et les enseignants à la formation continue effectuent des tâches non reconnues, notamment l'encadrement et la participation à des réunions.		

7	Les charges à la formation continue prévues à l'annexe I - 13 sont insuffisantes et peu balisées.	
13	L'organisation du travail ne permet pas l'échange de cours entre les enseignantes et les enseignants de la formation continue et du régulier.	
14	Des tâches effectuées par les enseignantes et les enseignants au régulier sont souvent confiées à des professionnels à la formation continue, alors que ceux-ci n'ont pas l'expertise disciplinaire nécessaire pour bien s'en acquitter.	Problématique 14 : Voir aussi la demande 2 de la thématique Autonomie professionnelle : Reconnaître dans la convention collective que seuls les enseignantes et les enseignants peuvent réaliser l'ensemble des activités d'enseignement qui contribuent à la diplomation et qu'elles et ils ont une expertise particulière en recherche.
4	L'engagement pour des cours à la formation continue ne respecte pas toujours l'ordre de priorité prévu à la clause 5-4.17 d). Il arrive parfois que les enseignantes et les enseignants ne puissent faire valoir leur priorité en raison de conflits d'horaire évitables.	
5	Les horaires intensifs ou atypiques de la formation continue créent souvent des périodes de surcharge, notamment pour les enseignantes et les enseignants œuvrant à la fois au régulier et à la formation continue.	La demande 1 de FC aurait pour effet de diminuer le problème.
6	Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne bénéficient pas des modalités de la sécurité d'emploi.	
8	Le comité et les critères de sélection sont parfois différents à la formation continue et à l'enseignement régulier.	<p>2 Prévoir un comité de sélection commun à l'enseignement régulier et à la formation continue. Lorsque la discipline n'est pas offerte à l'enseignement régulier, prévoir que le comité de sélection soit néanmoins composé majoritairement d'enseignantes et d'enseignants.</p> <p>Voir demande 3.6 du dépôt patronal : « S'assurer que tout le personnel enseignant de l'enseignement régulier ait fait l'objet d'une recommandation positive du comité de sélection de ce secteur. Un-e enseignant-e en provenance de la formation continue peut exercer une priorité d'emploi sans que sa candidature ait été retenue par un comité de sélection de l'enseignement régulier. Il apparaît donc nécessaire que la candidature d'un-e enseignant-e provenant de la formation continue soit recommandée par un comité de sélection de l'enseignement régulier, et ce, afin de s'assurer qu'il réponde aux exigences de ce secteur. »</p>

<p>9 Les programmes offerts à la formation continue ne sont pas tous sous la responsabilité des départements d'enseignement régulier, ce qui donne lieu à une organisation du travail différente de l'enseignement régulier au sein de laquelle les enseignantes et les enseignants de la formation continue sont privés de mécanismes départementaux de soutien et de régulation.</p>	<p>B Augmenter le nombre de charge temps plein à la formation continue.</p>	<p>Les charges à temps plein à la formation continue, c'est une reconnaissance à 80 unités de Ci (donc un temps plein) pour des profs à la formation continue dont les tâches sont l'enseignement, mais également la validation de plan de cours, la rédaction de plan cadre et de cahier de programme, la coordination de stage et d'autres tâches qu'auraient des coordo de département.</p> <p>La partie patronale est en demande à ce sujet : Voir la demande 1.1 du dépôt patronal : « Assouplir les règles d'utilisation et le processus d'Attribution des charges à la formation continue (CFC). L'évolution de la mission de la formation continue fait en sorte qu'il ne s'agit plus essentiellement d'une offre de cours à la carte, mais de cours qui s'inscrivent dans des programmes d'étude (DE CET AEC). Les collègues éprouvent des difficultés à utiliser les CFC pour les volets autres que celui de l'enseignement, ce qui constitue un frein au développement des programmes dans ce secteur d'activité. Le CPNC souhaite donc aux collègues l'utilisation optimale des CFC. »</p> <p>La question des ressources aux fins de la coordination sera traitée à la thématique Ressources.</p>
<p>10 Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne disposent pas des mêmes services et des mêmes ressources matérielles que leurs collègues de l'enseignement régulier.</p>		<p>Sera traité à la thématique Consolidation</p>
<p>11 Certaines matières concernant la formation continue sont exclues de l'exigence d'une entente en CRT (voir 8-7.02).</p>		<p>Ce problème devient secondaire si la rémunération devient à la Ci (demande 1 de Formation continue).</p>
<p>12 Le mode de fonctionnement à la formation continue manque de transparence.</p>		<p>Sera traité à la thématique Consolidation</p>
<p>15 Dans certains collèges, la reconnaissance des acquis et des compétences prend la place des cours de la formation continue.</p>		<p>Sera traité à la thématique Consolidation</p>