

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

Dans le tableau qui suit, vous trouverez un rapport vous décrivant l'état des pourparlers à la table de négociation sectorielle (profs de cégep de la FNEEQ) en date du 11 décembre 2020. L'ensemble des informations présentées ci-dessous ont été reçues, à l'oral, lors du regroupement cégep du 11 décembre par le comité de stratégie et de négociation de la FNEEQ. L'ensemble des informations nous ayant été rapportées nous permettent de voir que le comité travaille dans le respect des mandats donnés par le regroupement cégep¹, et donc en respect des mandats donnés par les AG des différents syndicats lors de la consultation sur la liste des problématiques et de la priorisation de nos demandes. Les demandes syndicales présentées ci-dessous sont celles qui ont été priorisées suite aux mandats donnés par les différentes AG à l'automne 2019 et à l'hiver 2020. Elles sont une base de négociation. Il est évident qu'il faudra attendre l'entente de principe qui sera le résultat officiel des discussions pour savoir ce qui est réglé et ce qui ne l'est pas, ce qui reste et ce qui a été mis de côté. Toute entente de principe sera amenée pour consultation en AG, tous et toutes les membres du SPPCM auront alors l'occasion de se positionner.

Les demandes 1 et 2 sont barrées dans le tableau, mais elles ne sont pas retirées. Elles ont été bonifiées suite aux discussions en mode exploratoire de novembre sur la formation continue (voir les demandes 1A, 1B et 2A). D'ailleurs, il n'y a, en date du 11 décembre, qu'une demande syndicale retirée, la demande 18. Elle était le miroir d'une demande patronale (6.3) également retirée en octobre.

Demandes syndicales (Dates des discussions)	Demandes patronales (Dates des discussions)	Commentaires
<p>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.</p> <p>(Discussions à la table : 11 et 16 juin, 18 septembre, 28 octobre, 8,10, 11, 19, 25 et 30 novembre)</p>	<p>1.1 : ASSOULPIR LES RÈGLES D'UTILISATION ET LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CHARGES À LA FORMATION CONTINUE (CFC)</p> <p>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 (DEC et 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 permettre aux collègues l'utilisation optimale des CFC.</p> <p>(Discussions à la table : 11 et 16 juin, 4 nov)</p>	<p>1.1 : L'idée de la partie patronale est de pouvoir utiliser les CFC pour les autres volets de la tâche que l'enseignement (par ex : libérations, coordo) sans entente avec le syndicat. La partie syndicale est fermée à cette idée, d'autant plus que si on obtient la demande 1 (A et B) et que les chargés-es de cours sont rémunérés-es à la CI, la demande 1.1 est caduque.</p>

¹ Instance décisionnelle rassemblant l'ensemble des 45 syndicats dont le nombre de représentants-es par syndicat est décidé en fonction du nombre de membres. À Maisonneuve, nous avons deux droits de vote. C'est généralement la vice-présidence à l'information et la présidence qui siègent au regroupement cégep.

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

1 A : [Dépôt syndical-5 (1 déc) : Résultat des discussions pendant la période exploratoire]

Parité salariale en fonction (i) de la détention d'une charge à l'enseignement régulier et d'un seuil en nombre d'heures ou (ii) d'un seuil en nombre d'heures à la formation continue ou aux cours d'été

L'enseignante ou l'enseignant à la formation continue ou aux cours d'été est désormais rémunéré en comptabilisant sa charge individuelle de travail conformément à l'annexe I – 1, et elle ou il jouit également de tous les avantages connexes si, pendant une année donnée :

- i. elle ou il détient aussi une charge à l'enseignement régulier, et le nombre total de périodes/heures de prestation atteint cent-trente-cinq (135); ou
- ii. elle ou il ne détient pas de charge à l'enseignement régulier, mais détient une charge à la formation continue ou aux cours d'été dont le nombre total de périodes/heures de prestation atteint cent trente-cinq (135).

L'enseignante ou l'enseignant visé devient un enseignant à temps partiel ou à temps complet, selon le cas, pour la charge d'enseignement qu'elle ou il occupe à la formation continue ou aux cours d'été.

Les cas suivants sont néanmoins non admissibles :

- l'enseignante ou l'enseignant permanent du collège; et
- l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège.

Actuellement, pour qu'un-e chargé-e de cours à la formation continue soit payée à la CI, il ou elle doit avoir atteint un seuil de 50 unités de CI au régulier. On lui permet alors de compléter jusqu'à 80 unités de CI avec des charges à la formation continue ou en cours d'été. Le seuil présenté dans la demande serait 135 h (3 cours de 45 h dans l'année) de prestation à la formation continue ou en tâche « mixte » à la FC et au régulier et la bonification salariale serait rétroactive sur l'année.

Si le ou la prof est déjà à temps plein au régulier (permanent ou non), il ou elle serait payé-e au taux de chargé de cours pour sa tâche « supplé-mentaire » à la FC (et non à la CI).

Les cohortes à la FC étant généralement petites, la demande inclue aussi une modification du calcul de la CI pour garder le paramètre HP (nombre de préparations) à 1,3 (2005-2010) et non à 1,75 (actuel) pour une tâche à la FC. Pour une tâche mixte, le calcul serait fait avec un HP à 1.3 pour la partie à la formation continue et 1,75 au régulier.

Étant donné qu'il n'y a pas de dates fixes pour les sessions à la FC, il sera nécessaire de convenir localement ou nationalement d'une période de référence pour le calcul de la CI.

Des solutions existent et sont déjà déployées dans le réseau, par exemple, pour des AEC au régulier.

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>[1A suite] La détermination de la charge individuelle (CI) de travail détaillée à l'annexe I – 1 s'applique avec les adaptations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour tous les cours offerts à la formation continue, le facteur multipliant le paramètre HP est rétabli aux valeurs en vigueur dans la convention collective 2005-2010 ; • les parties peuvent s'entendre sur une période de référence pour la comptabilisation de la CI autre que la session ; • pour l'enseignante ou l'enseignant admissible en vertu du deuxième critère (ii) qui n'enseigne que dans une ou des discipline(s) non visée(s) par une entente en vertu de la clause 8-7.10, la « CI max » passe de 85 à 88 unités afin de tenir compte de l'absence de rencontres d'assemblées départementales ou l'équivalent. 		<p>Pour les profs de la FC qui ont un département, la CI max sera la même qu'au régulier puisqu'ils et elles devront participer aux réunions et aux tâches collectives tandis que si (et uniquement SI) il n'existe pas de département, la CI max sera à 88 au lieu de 85. Certaines tâches supplémentaires pourraient cependant compenser pour les réunions départementales auquel cas la CI max serait de 85.</p>
<p>1B : [DS-5 (1 déc) : <i>Résultat des discussions pendant la période exploratoire (sous cloche de verre)</i></p> <p>B. <u>Bonification du taux horaire reconnaissant l'encadrement fourni par l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours</u> L'enseignante ou l'enseignant à la formation continue et aux cours d'été qui ne répond pas aux critères nécessaires pour bénéficier de la modalité A est désormais reconnu pour son travail d'encadrement. L'encadrement est reconnu notamment par une bonification du taux horaire exprimée en montant fixe. Ce montant fixe est identique pour chaque taux horaire du tableau B de l'annexe VI – 1, soit celui correspondant à une scolarité de 16 ans et moins, celui correspondant à une scolarité de 17 ans et 18 ans, et celui correspondant à une scolarité de 19 ans et plus. Pour établir les taux horaires en vigueur à compter du 1er avril 2020, les taux horaires du tableau B de l'annexe VI - 1 à compter du 2 avril 2019 sont majorés de 14,05 \$, et ce avant toute autre bonification convenue à la table centrale.</p>		<p>Même si l'idée est de payer le nombre maximal de profs à la formation continue à la CI, ce taux devra rester inscrit à la convention collective, par exemple pour les profs à la formation continue qui n'auraient pas atteint le seuil de 135 h année (voir demande 1) ou les profs au régulier qui auront une tâche supplémentaire de remplacement ou à la formation continue.</p> <p>Notons que cette demande inclus une bonification du taux pour l'encadrement, celui-ci n'étant pas inclus dans le taux actuel. <i>Oui oui, les profs à la formation continue ne sont pas payés pour répondre aux questions de leurs étudiants-es en dehors des cours, ni pour participer aux différentes réunions d'ailleurs !</i></p>

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<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 choisis par leurs pairs. (16 juin, 28 octobre, 4 novembre)</p>	<p>1.4 : ASSURER TOUTE EMBAUCHE NÉCESSAIRE À LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS À LA FORMATION CONTINUE La formation continue a recours à l'expertise du personnel enseignant pour des tâches en sus de la prestation de cours (rencontres de concertation, encadrement particulier, etc.). Il s'avère pertinent de prévoir pour ce personnel enseignant des modalités d'engagement qui respectent la souplesse essentielle au bon fonctionnement de la formation continue. (11 et 16 juin, 4, novembre)</p>	<p>1.4 : La partie patronale veut intégrer un nouveau taux (\$) à la convention collective pour des tâches comme la participation à des comités de sélection, à des activités d'accueil et autres tâches collectives. Un des avantages de notre demande 1A est de ne pas avoir besoin de payer les profs à la formation continue « à la pièce ». En étant payés-es à la CI, ils et elles seront payés-es, comme au régulier, pour l'encadrement, les rencontres et autres tâches collectives. Nous pourrions nous montrer ouverts à cette demande uniquement si en plus des demandes 1AB, la partie patronale était ouverte à notre demande no. 26 sur la reconnaissance des acquis (RAC).</p>
<p>2A : [DS-5 (1 déc)] <u>Modifier la 8-7.03 comme suit :</u></p> <p>Sous réserve de l'ordre de priorité prévu à l'alinéa d) de la clause 5-4.17, la sélection des enseignantes et enseignants à la formation continue est faite selon le mécanisme que le Collège détermine prévu à l'article 4-4.00, à moins d'entente entre les parties. Toutefois, lorsque la discipline n'est pas offerte à l'enseignement régulier, la sélection des enseignantes et des enseignants à la formation continue est faite selon le mécanisme que le Collège détermine. Ce mécanisme de sélection prévoit doit prévoir un [2A suite] comité de sélection majoritairement composé d'enseignantes ou d'enseignants choisis par leurs pairs et l'établissement de l'ordre d'engagement des candidates et des candidats retenus. Toutefois, les parties peuvent, par entente, convenir d'un comité de sélection commun pour l'enseignement régulier et la formation continue.</p>		<p>De tels comités existent déjà dans plus de la moitié des cégeps FNEEQ. L'idée est d'uniformiser la pratique à l'ensemble du réseau.</p>

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>3 : Maintenir la cohérence de la structure salariale par rapport à l'échelle de traitement des enseignantes et des enseignants du primaire-secondaire. (Cette demande doit être discutée à la Table centrale)</p>		<p>Il n'y a pas de nouveau par rapport à cette demande. Aucune nouvelle structure salariale n'a été proposée aux profs du prim-sec.</p>
<p>4 : Demandes en lien avec le Centre québécois de formation en aéronautique (CQFA) :</p> <p>a) Ajuster les taux annuels de traitement des enseignantes et des enseignants en aéronautique du CQFA.</p> <p>b) Appliquer mutatis mutandis à l'annexe III – 1 toute modification convenue à la convention collective. (Cette demande doit être discutée à la Table centrale, discussions à la Table sectorielle : 4 novembre)</p>		<p>La partie patronale semble ouverte à notre demande, mais la discussion doit aussi avoir lieu à la table centrale puisqu'il s'agit d'une question salariale.</p>
<p>5 : Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents, par exemple en ce qui concerne le désistement et la scission des charges d'enseignement. (4 et 16 juin, 4 décembre)</p>	<p>5.3 : PERMETTRE AU PERSONNEL ENSEIGNANT NON PERMANENT AYANT UNE PRIORITÉ D'ENGAGEMENT DE RÉALISER DES FONCTIONS DE RECHERCHE</p> <p>L'expertise du personnel enseignant non-permanent sans charge d'enseignement à l'égard de la recherche doit être reconnue en favorisant son engagement sans cumul de l'ensemble des droits prévus à la convention collective. (4 et 16 juin, 7, 16 et 28 octobre)</p>	<p>5 : La partie patronale est complètement fermée au « volet 1 » de la demande 5 (délai maximal pour l'émission d'un contrat), mais est ouverte au « volet 2 » (encourager la scission de tâche quand cela permet de compléter la tâche d'un précaire qui le désire). Il y a entente pour le « volet 3 » (date de désistement d'un mois avant le début des cours). Évidemment, pour le volet 3, quand le délai fait objet d'une entente locale meilleure qu'un mois, on souhaite que l'entente locale soit préservée. Par exemple, à Maisonneuve, le délai est de 2 semaines à l'automne et 3 semaines à l'hiver.</p> <p>5.3 : Nous sommes ouverts à cette demande, mais il reste à déterminer ce qui arrive si une tâche d'enseignement « apparaît » après l'approbation de la tâche de recherche.</p>

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>6 : Baisser le nombre d'unités de la charge individuelle requis pour devenir enseignante ou enseignant à temps complet et injecter les ressources en conséquence. (4 et 16 juin, 4 novembre)</p>		<p>6 : La demande actuelle est de passer de 80 à 77, mais la partie patronale est fermée à cette demande. Le comité de négo travaille actuellement à voir s'il serait possible de créer un intermédiaire où on pourrait atteindre 1 an d'ancienneté et d'expérience en atteignant 77, même si le salaire serait de 77/80.</p>
<p>7 : Préciser que tous les cours servent à créer des postes dans les disciplines des enseignantes et des enseignants qui les dispensent. (4 et 16 juin, 7, 16 et 28 octobre, 4 novembre)</p>		<p>La partie patronale est ouverte. Ça pourrait être réglé. Les cours complémentaires et les cours multi pourraient ouvrir des postes. Les modalités seraient à prévoir localement (dans chaque cégep).</p>
<p>8 : Permettre aux enseignantes et aux enseignants non permanents la participation au programme volontaire de réduction du temps de travail sur une pleine charge session et l'accès au congé à traitement différé sur charge à temps complet. (4 et 16 juin, 7 et 16 octobre)</p>		<p>La partie patronale est fermée au PVRTT sur pleine charge session (ils insistent qu'un PVRTT ne doit être possible qu'avec un contrat temps complet année), mais on pourrait avoir une entente sur un congé différé sur temps complet à partir de la 3^e charge consécutive.</p>
<p>9 : Intégrer à la convention collective un mandat de travail paritaire sur la précarité et la sécurité d'emploi. (4 juin)</p>		<p>Cette demande a été très peu discutée. Les mandats des comités de convention seront traités prochainement. La partie patronale a nommé vouloir élargir les zones de remplacement des MED.</p>
<p>10 : Ajouter à la convention collective des ressources enseignantes aux volets 1 et 2 afin de reconnaître, dans la charge de l'enseignante ou l'enseignant, le soutien aux étudiantes et aux étudiants en situation de handicap ou avec faible moyenne générale au secondaire. (25 et 30 juin, 28 octobre, 4 novembre, 4 décembre)</p>		<p>La partie patronale ne veut pas ajouter ces ressources (EESH, faibles MGS) à l'enveloppe E (tâches enseignante), ils tiennent à se garder une porte ouverte pour engager des professionnels, par exemple. Cela cause plusieurs problèmes au niveau de la tâche quand ces ressources sont attribuées en retard et la partie patronale en est consciente. Il y aura peut-être du développement à ce niveau dans les prochaines rencontres.</p>

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>11 : Bonifier les ressources allouées à la coordination afin d'assurer le bon fonctionnement des départements, des programmes ainsi que des stages, et introduire des ressources enseignantes aux fins de coordination à la formation continue. (25 et 30 juin, 10 décembre)</p>	<p>2.1 : PRÉCISER LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DE LA COORDONNATRICE, DU COORDONNATEUR ET DU COMITÉ DE PROGRAMME Les rôles et les responsabilités de la coordination et du comité de programme définis à la convention collective doivent refléter l'évolution qu'ils ont connue.</p> <p>2.2 : CLARIFIER LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DU COORDONNATEUR DE DÉPARTEMENT ET DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE RELATIVEMENT À LEUR PARTICIPATION À LA GESTION DES PROGRAMME Le partage des responsabilités doit être précisé afin de tenir compte de la nécessaire complémentarité des rôles.</p> <p>2.3 : REVOIR LA RÉPARTITION DES RESSOURCES ENTRE LES COORDINATIONS DÉPARTEMENTALES ET LES COORDINATIONS DE PROGRAMME La répartition des ressources prévues au volet 2 de la convention collective pour la coordination de programme doit être revue pour tenir compte des responsabilités accrues des coordo de programme</p> <p>(2.1 + 2.2 : 9, 18 et 22 juin, 25 septembre, 1 er octobre, 10 décembre 2.3 : 9, 18 et 22 juin)</p>	<p>11 : Le volet 2 actuel (coordo) correspond à 1/18 du volet 1 (enseignement). Passer de 1/18 à 1/17 du volet 1 couterait environ 35 ETC pour le réseau. On cherche à négocier une répartition de ces ressources en fonction du nombre de départements et programmes par cégep au lieu du nombre d'étudiants-es puisque certains petits cégeps ont beaucoup de programmes. La partie patronale est ouverte à cette demande.</p> <p>2.1 + 2.2 + 2.3 : L'idée est de détailler les mandats des comités de programme dans la convention en se fiant au document <i>Enseigner au collégial...Portrait de la profession</i>².</p> <p>Dans les nouveautés, la partie patronale demande d'ajouter :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. S'approprier les objectifs et standards de programme et faire les documents de consultations 2. Recommander les conditions d'admission Soit deux mandats qui appartiennent actuellement aux départements. <p>Les demandes 2.1, 2.3 et (surtout) 2.2 semblent être très importantes pour la PP.</p>
---	---	---

² https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/fr/ComiteParitaireProfENSMars2008_Vers_finale.pdf, voir pages 17-18

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>12 : Préciser dans la convention collective que tout bilan ou état d'utilisation et projet de répartition des ressources enseignantes soit transmis au syndicat par le collège en format numérique modifiable et que toute formule utilisée soit visible à même ce fichier. (25 et 30 juin 4 décembre)</p>		<p>L'esprit de cette demande est que la partie syndicale ait accès à tous les outils disponibles pour bien comprendre le projet de répartition des ressources. La partie patronale ne veut pas obliger les collèges à donner la version numérique modifiable. Il sera de nouveau question de cette demande dans les prochaines rencontres en janvier.</p>
<p>13 : Injecter des ressources pour résoudre diverses problématiques en lien avec les techniques de la santé en confiant à un nouveau comité paritaire le mandat de convenir des modalités de leur déploiement en cours de convention. Prévoir que ce comité dépose son rapport et présente ses recommandations au plus tard 90 jours après la signature de la convention collective (excluant les vacances). (25 et 30 juin 10 décembre)</p>		<p>Il a été convenu de parler des mandats des comités dans les prochaines rencontres de négo. Cependant le message de la partie syndicale reste le même : nous avons besoin de ces ressources maintenant et l'enveloppe doit être bonifiée.</p>
<p>14 : Injecter des ressources pour résoudre la problématique du sous-financement du volet 1 et du volet 2 et de la surembauche qu'il engendre en confiant au comité consultatif sur la tâche (CCT) le mandat de convenir des modalités de leur déploiement en cours de convention. (11, 25, et 30 juin 10 décembre)</p>	<p>4.1 : RECONSIDÉRER LA VALEUR DE LA CI MAXIMALE Maintenir la CI annuelle maximale à 85 unités et rétablir à 88 unités de CI le seuil à partir duquel le Collège doit obtenir le consentement de l'enseignant. Fixer au 15 février la date retenue pour le consentement. (11 juin, 7 octobre, 23 et 28 octobre, 10 décembre)</p> <p>4.2 : ACTUALISER LA RÉPARTITION DES RESSOURCES FIXES Revoir la répartition des ressources accordées en 2010, pour tenir compte des fluctuations de l'effectif étudiant. (23 et 28 octobre, 10 décembre)</p>	<p>4.1 : La partie syndicale est fermée au rétablissement du plafond de 88.</p> <p>4.2 : Il a été déterminé par le comité de négo que revoir les ressources de l'annexe 1-11 en fonction du poids relatif de chaque cégep est un exercice « normal » et possiblement sans dommage si la population est restée la même ou a baissée. La FNEEQ analyse actuellement l'impact qu'aurait la demande s'il y a augmentation de la population étudiante.</p>
<p>15 : Intégrer à la convention collective un mandat de travail paritaire sur les paramètres du calcul de la CI (CCT). (Il n'a pas encore été question de cette demande à la table de négo)</p>		<p>Les mandats des comités seront traités dans les prochaines rencontres.</p>

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>16 : Améliorer les dispositions concernant les jours de congé de maladie ou pour raisons familiales en permettant le fractionnement des jours de congé rémunérés et en donnant accès à l'ensemble de ces journées +de congé aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue. Étendre la portée des dispositions concernant la conciliation famille-travail et les responsabilités familiales aux « parents » et aux « proches aidants » au sens de la Loi sur les normes du travail. (11, 18 et 22 juin, 7, 23 et 28 octobre, 4 novembre)</p>		<p>Cette demande est en grande partie réglée. La partie patronale a accepté de fractionner les congés de maladie ou pour raisons familiales en ½ journées et elle s'est rangée à la notion de proche aidants-es au sens des normes du travail. Les congés pour raisons familiales (5-9.06) pourraient être étendus aux proches aidants-es et il serait possible de faciliter certaines modalités de la clause 8-3.03c (modification à l'horaire).</p>
<p>17 : Réviser la convention collective, dans une perspective d'équité, afin qu'elle soit formulée de manière inclusive en ce qui concerne la diversité sexuelle et la pluralité des genres (18 juin, 7, 23 et 28 octobre)</p>		<p>Cette demande est pratiquement réglée. À la définition 1-2.06 (conjoint-e) les notions de <i>mère</i> et <i>père</i> seraient remplacées par <i>parents</i>, à la clause 2-3.00 (non-discrimination) <i>de ses orientations sexuelles</i> deviendrait <i>de son orientation et de son identité sexuelle</i>, de <i>son expression de genre</i> et à la clause 4-2.02c (informations transmises au Syndicat), <i>sexe</i> serait remplacé par <i>sexe/genre</i>.</p>
<p>18 : Définir dans la convention collective les balises encadrant la commission des études telles qu'elles l'étaient à l'article 4 5.00 de la convention collective 2000-2002 pour la commission pédagogique. (18 juin, 16, 23 et retirée le 28 octobre)</p>	<p>6.3 : COMMISSION PÉDAGOGIQUE-Considérant qu'en 1993, l'instauration de la Commission des études par la loi sur les cégeps a rendu caduque la Commission pédagogique, il y a lieu de retirer la Commission pédagogique de la convention collective. (18 juin, 16, et retirée le 23 octobre)</p>	<p>Les demandes 18 et 6.3 ont été retirées en octobre.</p>
<p>19 : Intégrer à la convention collective des mandats de travail paritaires sur l'invalidité (CNR) et la conciliation famille-travail-études (CCNAE). (18 juin)</p>	<p>6.2 : COMITÉS PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE Certains mandats des comités nationaux prévus à la convention collective doivent être actualisés afin de répondre aux préoccupations des parties, alors que d'autres comités ne sont plus pertinents et doivent en conséquence être retirés de la convention collective. (9 juin)</p>	<p>Peu de discussions sur ce point à la table de négo. La partie syndicale a réitéré que nous voulons garder le CCNAÉ en fonction, alors que la partie patronale demande son abolition. Parmi les nouveaux mandats suggérés par la partie syndicale pour le CNR, il est question, entre autres, d'invalidité partielle.</p>

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>20 : Inscrire l'appartenance des enseignantes et des enseignants de cégep à l'enseignement supérieur à la convention collective en introduisant des clauses protégeant leur liberté académique, leur liberté d'expression et d'opinion. (4, 18 et 22 juin, 16 octobre, 4 décembre)</p>	<p>3.4 : INSCRIRE À LA CONVENTION COLLECTIVE L'OBLIGATION DE PERFECTIONNEMENT POUR TOUT LE PERSONNEL ENSEIGNANT À l'enseignement supérieur, le perfectionnement dans les champs de compétences disciplinaires, pédagogiques, langagières et numériques fait partie de la tâche de tout le personnel enseignant. Il apparaît donc essentiel d'enchâsser cette obligation dans la convention collective. (11 juin, 7 et 16 octobre)</p>	<p>20 : La partie syndicale demande à introduire la notion de liberté académique et de liberté d'expression et d'opinion à la convention collective, ce à quoi la partie patronale répond que la notion de devoir de loyauté (qui se trouve déjà dans le code civil) devra alors être nommée dans la convention collective.</p> <p>3.4 : Même si elle reconnaît que le perfectionnement est inhérent à la tâche enseignante, la partie syndicale est fermée à inscrire le perfectionnement au volet 1 puisqu'il y a déjà un chapitre qui en traite dans la convention collective. La partie patronale semble très attachée à cette demande, mais refuse de parler de ressources supplémentaires pour le perfectionnement.</p>
<p>21 : Renforcer le rôle et la voix des enseignantes et des enseignants dans les processus décisionnels du Collège et du réseau collégial, notamment en introduisant l'obligation formelle de consulter le syndicat dans les délais raisonnables sur tout projet ou modification de politique, norme institutionnelle, directive ou règlement et en consolidant l'autonomie départementale. (4 et 18 juin, 16 octobre, 4 décembre)</p>		<p>Les échanges par rapport à cette demande se poursuivent, rien de spécial à annoncer.</p>
<p>22 ; Mettre sur pied un comité national par programme ou par discipline, selon le cas, dont les membres comprennent une enseignante ou un enseignant de chaque collège concerné et élu par ses pairs afin notamment de prendre part à tout processus de révision de programme, et prévoir les libérations nécessaires. (9, 25 et 30 juin, 4 novembre et 4 décembre)</p>		<p>Les discussions ont bien avancées sur ce point. La partie patronale s'est montrée ouverte. Il reste à spécifier les tâches des coordo et à justifier la hauteur de la libération annuelle demandée pour les coordo (0,2ETC chacun-e) ainsi qu'à déterminer les tâches de ce comité lorsqu'il n'y a pas d'actualisation de programme en cours.</p>

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>23 : Soumettre toute ouverture de centre d'études collégiales, de sous-centre ou de point de service aux balisesⁱ énoncées par le regroupement cégep, entre autres en assurant son plein financement sur le plan des ressources enseignantes. Ajouter aux mandats du comité national de rencontre (CNR) de veiller à l'application des balises relatives à l'ouverture des centres d'études collégiales. (9, 25 et 30 juin)</p>	<p>5.2 : INTRODUIRE UNE ANNEXE PRÉCISANT LES MODALITÉS APPLICABLES LORS DE L'OUVERTURE D'UN CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, il est nécessaire de préciser les sujets pour lesquels le CEC et son collège d'origine sont considérés comme distincts. De plus, pendant la période expérimentale, aucun poste ne doit être créé pour ne pas octroyer de permanence, et ce, aussi longtemps que la pérennité du CEC n'est pas assurée. (9 juin, retirée le 23 octobre)</p>	<p>La partie patronale a retiré sa demande 5.2 le 23 octobre, dans leur 2^e dépôt de priorisation.</p> <p>23 : La partie patronale est toujours fermée à la demande 23. Ils s'en tiennent au même discours : les CEC ne peuvent pas être une prérogative du CNR</p>
<p>24 : Réviser l'annexe III - 13 relative au collège de l'Abitibi-Témiscamingue. (25 et 30 juin, 23, 28 octobre et 4 décembre)</p>		<p>Cela représente une majoration de 50 000\$ pour porter le total de l'annexe à 857 000\$</p>

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

25 : Encadrer les spécificités de l'enseignement à distance sur le plan des conditions de travail, par exemple :

- En prévoyant l'approbation des départements concernés, du comité des relations de travail et de la commission des études ou la commission pédagogique, selon le cas, pour tout projet d'enseignement à distance existant ou à venir et en assurer le soutien nécessaire;
- En révisant la charge individuelle;
- En précisant que l'enseignement à distance synchrone en classe est la seule forme d'enseignement à distance pouvant être offerte aux étudiantes et aux étudiants à moins d'entente contraire entre les parties, et qu'il est uniquement complémentaire à l'enseignement en présentiel. Ajouter aux mandats du comité national de rencontre (CNR) de veiller au déploiement de l'offre d'enseignement à distance à l'échelle du réseau.

(9, 25 et 30 juin, 10 décembre)

Volet 1 : Rappelons-nous que cette demande date d'avant la COVID et l'enseignement à distance forcé pour tous et toutes. On parle donc dans cette demande de futurs projets, quand nous serons revenus « en mode normal ».

Volet 2 : L'idée de cette demande n'est pas de modifier (seulement) un ou 2 paramètres de la CI lorsqu'on enseigne à distance, mais bien de revoir le calcul dans son ensemble puisque toute la tâche est impactée en enseignement à distance. On demande aussi une libération (0,2 ETC) pour un-e prof qui participerait à un projet d'enseignement à distance.

La partie patronale disait manquer de données pour justifier une modification de la CI. Elle comprenait que le facteur associé à la préparation doit être modifié, mais pour le reste, elle ne voyait pas en quoi la tâche est modifiée. Voyons le positif, la crise actuelle aura amenée ça, la partie patronale reconnaît maintenant l'alourdissement de la tâche lié à l'enseignement à distance.

Volet 3 :

La partie patronale est fermée à ce que le CNR veille au déploiement de l'offre de la formation à distance dans le réseau, ils veulent pouvoir faire sans que la FNEEQ soit impliquée.

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

26 : Reconnaître que seuls les enseignantes et les enseignants ont la responsabilité de l'ensemble des activités d'enseignement qui contribuent à la diplomation et baliser les différentes activités d'enseignement relatives à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).
(25 et 30 juin)

Il n'y a pas eu de discussions spécifiques pour cette demande, même si elle a été traitée indirectement dans les discussions pour la demande 1 (formation continue). On demande que :

- 1- Les personnes engagées pour faire les tâches de préparation et de prestation à la RAC soient des profs et qu'ils soient payés-es à la CI.
- 2- Que les tâches de formation manquante soient payées (choix 1) à la CI et sinon (choix 2) au taux chargé de cours et non à un autre taux quelconque et négocié « à la pièce ».

La partie patronale refuse de garantir l'exclusivité de ces tâches à des profs, ils veulent pouvoir continuer d'engager notamment des conseillers-ères pédagogiques pour faire certaines tâches.

Rappelons-nous que les « spécialistes de contenu » (profs à la RAC) ne sont pas syndiqués-es, leurs tâches ne sont pas inscrites dans notre convention. Que la partie patronale accepte d'en parler à la table de négociation de notre convention collective (sans nous dire qu'ils ne sont pas de notre accréditation syndicale et donc qu'on ne devrait pas en parler) est déjà un pas dans la bonne direction.

ÉTAT DES POURPARLERS NÉGO SECTORIELLE 2020 – 11 DÉCEMBRE 2020

<p>27 : Revoir les dispositions relatives au comité de révision et de conseil afin de rendre plus équitable le processus de plainte relative à l'évaluation de la scolarité. Créer un comité paritaire de la classification qui aurait pour mandat de mettre à jour le Manuel d'évaluation de la scolarité. (25 et 30 juin)</p>	<p>6.8 : ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ Le CPNC propose de réviser ou de clarifier les clauses de la convention collective qui prévoient les effets sur le traitement dans le cas où les modifications sont apportées aux règles d'évaluation de la scolarité et dans le cas d'une erreur à l'attestation officielle de scolarité. (9 et 30 juin)</p>	<p>Rien de nouveau pour ces demandes depuis juin. La demande 27 touche un très petit nombre de profs, mais les injustices vécues par ces profs sont grandes. En parallèle à la négociation actuelle, certaines démarches politiques continuent.</p>
<p>28 : Prévoir, lorsque le Collège envisage d'établir un partenariat avec un autre établissement d'enseignement qui touche l'organisation et les conditions de travail des enseignantes et des enseignants, qu'il en discute en CRT au moins six mois avant son entrée en vigueur. (25 et 30 juin, 7 et 16 octobre, 4 novembre, 4 décembre)</p>		
	<p>6.4 : MESURES DISCIPLINAIRES La convention collective prévoit que les avis et remarques défavorables adressés au personnel enseignant ou toute pièce incriminante ne peuvent être utilisés contre lui s'il s'est écoulé 12 mois sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire lui ait été communiqué. Or, compte tenu des absences parfois prolongées de l'enseignante ou de l'enseignant durant cette période (invalidité, maternité ou tout autre congé), il importe de soustraire toute absence de ce délai d'un an. (9 et 16 juin, 25 septembre, 1^{er} octobre)</p>	<p>La partie syndicale est fermée à cette demande. La partie patronale a retiré sa demande 3.2, on attend de voir ce qu'ils feront avec la 6.4. <i>[demande 3.2 : ASSOULPIR LES MODALITÉS RÉGISSANT LE RETRAIT DE LA PRIORITÉ D'ENGAGEMENT</i> <i>La date du 1^{er} juin pour le non-octroi de la priorité d'emploi n'est pas adaptée à la réalité de l'enseignement dans les collèges. Lorsque cela est nécessaire, le collège doit pouvoir procéder à ce non-octroi en tout temps.]</i> Ils ont retiré cette demande, mais il est important de savoir qu'il y a déjà plusieurs cas de jurisprudence en ce sens, la date du 1^{er} juin n'est souvent pas respectée et les griefs sont perdus. Il s'agissait d'une demande <i>fantôme</i>.</p>

i ANNEXE 1 : DEMANDE 23

Conditions favorables à l'autorisation d'un Centre d'études collégiales (CEC)

Que le regroupement cégep adopte les conditions préalables ou favorables à l'autorisation d'un nouveau centre d'études collégiales (CEC) :

1. Production par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) d'une analyse de situation qui :

- établit le profil actuel et prévisionnel des effectifs étudiants de la région visée tant au secondaire qu'au collégial ;
- présente les mesures passées et actuelles afin de favoriser l'accessibilité aux études, notamment par rapport à la persévérance scolaire et au développement du transport en commun ;
- repose entre autres sur une consultation rigoureuse et transparente des différents acteurs de la région, incluant les enseignantes et les enseignants des collèges de la région visée ;
- explicite les conséquences liées à l'avènement d'un nouvel établissement d'enseignement collégial dans la région visée ;
- démontre l'existence d'un ou de plusieurs problèmes d'accessibilité aux études collégiales dans la région visée et propose une ou des solutions.

2. Si une analyse complète et approfondie démontre :

- que les prévisions d'effectif étudiant dépassent la capacité d'accueil et même d'agrandissement des cégeps avoisinants et que la carte des programmes offerts dans la région peut être bonifiée sans avoir d'effets négatifs ;
- que toutes les solutions pour favoriser l'accessibilité aux études collégiales autres qu'un CEC ont été mises en place et ont atteint leur limite respective ;
- que les avantages qu'apporterait un CEC sont nettement plus importants que les inconvénients, et ce, sur plusieurs plans ;
- que, en somme, un CEC répondrait réellement à un besoin ;

alors le MEES autorise le projet de CEC, qui aurait, dès son ouverture, un statut permanent et les ressources nécessaires.