

PROFS EN NÉGO

PROJET DE CAHIER DE DEMANDES SECTORIELLES

**AMENDEMENTS ET NOUVELLES DEMANDES ADOPTÉS-ES
(SURLIGNÉS-ES EN ROUGE)**

**LORS DE L'AGE DU SYNDICAT DES PROFESSEURES ET
PROFESSEURS DU COLLÈGE DE MAISONNEUVE (SPPCM)
TENUE LES 14 ET 16 FÉVRIER 2023**

SPPCM

THÈME 1 : PRÉCARITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

N°	Description
P1	Améliorer les modalités d'ouverture de postes et d'obtention de la permanence, <u>notamment en permettant l'obtention de la permanence au bout d'un délai de cinq (5) ans.</u>
P2	Améliorer les modalités permettant l'atteinte d'une charge à temps complet, <u>notamment en permettant l'obtention d'une charge à temps complet avec une CI en bas de 80.</u>
P3	Améliorer les dispositions relatives à l'embauche, aux remplacements, à la mise sous contrat et à l'ordre de priorité d'engagement des enseignantes et des enseignants non permanent.e.s.
P4	Reconnaître le travail lié à l'insertion professionnelle dans la tâche, pour la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant et pour les enseignantes et enseignants qui les accompagnent, en injectant les ressources nécessaires.
P5	Faciliter l'accès aux différents congés pour les enseignantes et enseignants non permanent.e.s.

THÈME 2 : TÂCHE, RESSOURCES ET RÉUSSITE ÉTUDIANTE

N°	Description
T1	Alléger la charge d'enseignement en injectant des ressources enseignantes <u>suffisantes et clairement comptabilisées pour l'ouverture de postes</u> au volet 1 et, le cas échéant, en revoyant le calcul de la charge individuelle, notamment en ce qui concerne : <ol style="list-style-type: none"> Le travail effectué en milieu clinique, en stage et en laboratoire pratique en Soins infirmiers ainsi que dans les autres techniques de la santé et des services sociaux; Le nombre élevé d'étudiantes et d'étudiants en classe et ses effets dans certaines disciplines; L'absence de prise en compte du nombre d'étudiantes et d'étudiants (NES) pour les cours de moins de 45 heures; Le soutien à la réussite et la persévérance dans les études, de même que la prise en compte de certaines caractéristiques de la population étudiante; Le temps de déplacement; Les nombreuses préparations.
T2	Devancer les dates de référence pour le calcul de la charge individuelle (CI) et ajuster le financement des ressources enseignantes en conséquence.
T3	Rehausser les allocations minimales aux fins de coordination pour les petits collèges et en fixer pour certaines petites unités d'enseignement.
T4	Bonifier les ressources de coordination de stages.
T5	Corriger les modalités suivantes entourant le financement des ressources enseignantes : <ol style="list-style-type: none"> La valeur d'une charge à la formation continue en équivalent temps complet; La lettre d'entente sur les garanties (I-9 FNEEQ / VIII-3 FEC); La ponction de la constante Kir.
T6	<u>Prévoir des mécanismes d'indexation et d'évaluation récurrents des colonnes fixes A, B, C, de l'annexe I-2 et de l'annexe I-11.</u>
T7	<u>Baisser la CI pour un temps complet (TC). (80 = CI TC, demande de la diminuer).</u>
T8	<u>Bonifier les ressources du volet 2 (coordination).</u>
T9	<u>Obtenir un comité national paritaire sur les EESH et les EBP, notamment pour clarifier les ressources associées et les modalités et les champs d'intervention respectifs.</u>

THÈME 3 : ENSEIGNEMENT À DISTANCE, FORMATION CONTINUE ET PÉRENNITÉ DU MODÈLE COLLÉGIAL

N°	Description
M1	Circonscrire et baliser le développement de l'offre d'enseignement à distance, tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue, en inscrivant dans la convention collective des conditions et processus locaux et nationaux, notamment <u>afin d'assurer la qualité de l'enseignement, de valoriser la relation maître-élève et de maximiser la persévérance scolaire</u> dans la perspective d'assurer la cohérence du réseau et la vitalité des cégeps dans l'ensemble des régions.
M2	Encadrer les spécificités de l'enseignement à distance sur le plan des conditions de travail, tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue, notamment en limitant le nombre d'étudiantes et d'étudiants par groupe et en garantissant le soutien nécessaire.
M3	Reconnaître et financer la charge supplémentaire engendrée par l'enseignement à distance, tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue.
M4	Rémunérer équitablement l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue et aux cours d'été engagé.e à titre de chargé.e de cours <u>avec pour objectif un équivalent aux conditions du régulier.</u>
M5	Baliser la charge de travail de l'enseignante ou de l'enseignant à la formation continue et aux cours d'été engagé.e à titre de chargé.e de cours <u>avec pour objectif un équivalent aux conditions du régulier.</u>
M6	Améliorer les dispositions relatives aux congés de maladie pour l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue et aux cours d'été engagé.e à titre de chargé.e de cours <u>avec pour objectif un équivalent aux conditions du régulier.</u>
	En lien avec M4-M5-M6 : <u>Reconnaître les cours d'été comme du régulier payés à la CI</u>
M7	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, s'assurer que le comité de sélection soit néanmoins composé majoritairement d'enseignantes et d'enseignants choisi.e.s par leurs pairs.
M8	Déterminer et inscrire à la convention collective les conditions d'ouverture des centres d'études collégiales ainsi que les balises relatives à leur financement et aux conditions de travail des enseignantes et enseignants qui y œuvrent.
M9	Prévoir une obligation d'entente locale précisant les conditions de travail des enseignantes et enseignants dans le cadre des partenariats interétablissements.
M10	<u>Reconnaître la Formation continue comme équivalente au régulier et rémunérer à la CI.</u>

THÈME 4 : COLLÉGIALITÉ, EXPERTISE ENSEIGNANTE ET VITALITÉ DES PROGRAMMES

N°	Description
C1	Bonifier les ressources allouées au cycle de vie des programmes.
C2	Reconnaître dans la convention collective que les enseignantes et les enseignants ont la responsabilité des activités qui contribuent à la diplomation.
C3	Baliser les différentes activités dans le cadre de la reconnaissance des acquis et des compétences, notamment en améliorant les dispositions relatives à la priorité d'engagement.
C4	Soutenir et reconnaître les activités de recherche des enseignantes et enseignants en convenant d'un certain nombre de balises dûment inscrites à la convention collective.
C5	Bonifier et indexer les montants alloués aux fins de perfectionnement, en assurer l'accès aux enseignantes et enseignants à la formation continue, aux professeurs.es non permanent.es et renforcer les prérogatives du comité de perfectionnement et la rémunération nécessaire .
C6	Injecter des ressources afin de reconnaître et de faciliter le maintien de l'expertise des enseignantes et enseignants de certaines disciplines hautement évolutives ou nécessitant des adaptations technologiques significatives.
C7	Consolider l'autonomie départementale et renforcer le rôle et la voix des enseignantes et des enseignants dans les processus décisionnels du Collège tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue, notamment en introduisant l'obligation de consulter le syndicat dans un délai raisonnable sur tout projet ou toute modification de politique, norme institutionnelle, directive ou règlement. Prévoir des comités de programme pour les AEC ; que les plans-cadres de la formation continue appartiennent au département (pas aux enseignants.es ni aux conseillers.ères pédagogiques).
C8	Mettre sur pied des comités nationaux de révision des programmes composés de représentantes et représentants enseignants issu.e.s des collèges concernés, et prévoir les libérations nécessaires pour en assurer la coordination. 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.
C9	Établir un mécanisme national paritaire de suivi de l'offre de programmes à l'échelle du réseau dans la perspective d'assurer sa cohérence et la vitalité des cégeps dans l'ensemble des régions.

THÈME 5 : ORGANISATION ET RELATIONS DE TRAVAIL

N°	Description
O1	Reconnaître la crise climatique dans la convention collective en prévoyant notamment : <ol style="list-style-type: none"> Un comité paritaire national et un comité paritaire local sur la transition écologique et l'environnement dotés de mandats précis, ainsi que des contraintes à l'horaire pour que les membres puissent y participer; L'atteinte de la carboneutralité du milieu de travail d'ici 2040, tant au niveau des émissions directes que des émissions indirectes (scope 1, 2 et 3).¹
O2	Prévoir un renforcement des obligations de l'employeur en lien avec la conciliation famille, travail et vie personnelle à la convention collective ainsi qu'un comité local doté de mandats précis.
O3	Corriger les effets néfastes ou discriminatoires découlant de la prise de certains congés : <ol style="list-style-type: none"> Améliorer les conditions d'accès à la permanence pour l'enseignante et l'enseignant ayant bénéficié d'un congé parental ou d'un congé en raison d'invalidité; Permettre le report des vacances à la fin du congé parental ou du congé en raison d'invalidité; Étendre le cumul de l'ancienneté à toute période d'invalidité; Modifier la clause 6-2.01 e) afin que tous les enseignantes et enseignants en situation d'invalidité puissent bénéficier d'un plein cumul d'expérience. <u>Que l'employeur permette de reporter le congé de paternité prévu à 5-6.20 lorsque la naissance de l'enfant survient durant la période de vacances estivales.</u>
O4	Intégrer divers changements législatifs et prévoir certaines nouvelles modalités à la convention collective, notamment en ce qui concerne : <ol style="list-style-type: none"> La Loi sur les normes du travail; La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail; La violence conjugale au travail; La protection des renseignements personnels et du droit à la vie privée.
O5	Revoir les libérations syndicales prévues à la convention collective, notamment en augmentant leur valeur minimale, et injecter des ressources en conséquence.
O6	Améliorer le processus de répartition et de suivi de l'utilisation des ressources enseignantes dans un souci de transparence et de collaboration.
O7	Revoir les balises gouvernant l'utilisation des ressources enseignantes, notamment en éliminant la double imputation liée à une même activité d'enseignement.

¹ Définition de scope 1, 2 et 3 : <https://climate.selectra.com/fr/entreprises/bilan-carbone/scope-1-2-3>

N°	Description
O8	Restreindre et mieux baliser le recours au non-octroi de la priorité d'emploi.
O9	Améliorer les dispositions relatives à la mise en disponibilité, notamment en favorisant le maintien ou le retour dans le collège d'origine à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.
O10	Procéder à certaines réécritures de nature technique et clarifications de textes existants.
O11	<i>Demande concernant le Centre québécois de formation aéronautique (annexe III-1 de la convention collective FNEEQ) à inscrire au moment du retour de consultation.</i>
O12	<i>Demande concernant le milieu carcéral du collège Marie-Victorin (annexe III-2 de la convention collective FNEEQ) à inscrire au moment du retour de consultation.</i>
O13	<i>Demande concernant la Formation sur mesure du cégep de Victoriaville (annexe III-7 de la convention collective FEC) à inscrire au moment du retour de consultation.</i>
O14	<p><u><i>La reconnaissance dans la convention collective de la nécessité d'opérer une démarche réelle, critique et profonde qui s'inscrit dans une volonté de changer les pratiques en matière de diversité, d'inclusion et d'accès à l'égalité en prévoyant notamment :</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u><i>Un comité paritaire national et un comité paritaire local (décisionnels) sur la diversité, l'inclusion et l'accès à l'égalité dotés de mandats précis.</i></u> • <u><i>Une augmentation des ressources de soutien au personnel pour favoriser l'EDI – par exemple, des budgets pour conférences, une libération pour des comités de travail EDI, des contraintes à l'horaire pour que les membres puissent y participer;</i></u> • <u><i>Que le comité national se penche sur les aspects pédagogiques encourageant l'inclusion de la diversité.</i></u> • <u><i>Que le comité soit composé par les personnes issues des diversités.</i></u>
O15	<u><i>Des contraintes horaires pour les parents de familles monoparentales.</i></u>
O16	<u><i>Permettre des reports de disponibilités pour les périodes hors cours (exemple : report de vacances pour le temps des fêtes).</i></u>

THÈME 6 : ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET AUTRES ENJEUX DE RÉMUNÉRATION

N°	Description
R1	Apporter des corrections à l'échelle de traitement de l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel afin d'en assurer la cohérence avec les autres échelles de la structure salariale, tout en prenant en compte certaines particularités de l'échelle de traitement actuelle.
R2	Revoir les modalités d'application des taux horaires prévus dans la convention collective.
R3	Introduire une contribution de l'employeur au régime d'assurances collectives.
R4	Prévoir le remboursement des droits d'exercice payables aux ordres professionnels et autres droits que l'enseignante ou l'enseignant doit déboursier pour exercer son emploi.
R5	Améliorer différentes dispositions relatives à la reconnaissance de la scolarité dans la perspective d'assurer une rémunération fidèle à la scolarité réelle des enseignantes et des enseignants.
R6	<u>Rendre les salaires des échelons d'entrée plus attrayants pour attirer de nouveaux enseignants-es dans la profession.</u>
R7	<u>Supprimer au moins les cinq premiers échelons et ajuster le reste de l'échelle en conséquence.</u>