

PROFS EN NÉGO

CAHIER DE DEMANDES SECTORIELLES

15 mars 2023

**NB : CE DOCUMENT EST À L'ATTENTION
EXCLUSIVE DES MEMBRES DES SYNDICATS
ET NON AU GRAND PUBLIC**

CAHIER DE DEMANDES SECTORIELLES

15 mars 2023

Rédaction par le comité de négociation de l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégep (FEC-CSQ et FNEEQ-CSN) :

Nadine Bédard-St-Pierre – FEC-CSQ

Frédéric Clermont – FNEEQ-CSN

Josée Déziel – FNEEQ-CSN

Paul-Émile Houle – FEC-CSQ

Julien Lacombe – FEC-CSQ

Philip Lagogiannis – FNEEQ-CSN

Julien Lapan – FNEEQ-CSN

Anna-Belle Marcotte – FNEEQ-CSN

Héloïse Moysan-Lapointe – FNEEQ-CSN

Nathalie Munger – FNEEQ-CSN

Rachel Sarrasin – FEC-CSQ

Révision et mise en page : Isabel Crispo et Caroline Simard

TABLE DES MATIÈRES

Thème 1 : Précarité et insertion professionnelle	1
Thème 2 : Tâche, ressources et réussite étudiante	2
Thème 3 : Enseignement à distance, formation continue et pérennité du modèle collégial	3
Thème 4 : Collégialité, expertise enseignante et vitalité des programmes	4
Thème 5 : Organisation et relations de travail	5
Thème 6 : Échelle de traitement et autres enjeux de rémunération	7

THÈME 1 : PRÉCARITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

N°	Description
P1	Améliorer les modalités d'ouverture de postes et d'obtention de la permanence.
P2	Améliorer les modalités permettant l'atteinte d'une charge à temps complet.
P3	Améliorer les dispositions relatives à l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent.e, concernant entre autres : <ul style="list-style-type: none">a. Son embauche et sa mise sous contrat, notamment en assurant plus de souplesse à l'égard de la scission (incluant avant le début de session) ou du désistement d'une charge d'enseignement;b. Les remplacements, notamment en protégeant sa priorité d'engagement lorsqu'elle ou il accepte toutes les charges qui lui sont offertes;c. L'ordre de la priorité d'engagement;d. La rémunération de tout travail de préparation lors de la fermeture d'un groupe-cours.
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, notamment le programme volontaire de réduction du temps de travail et le congé à traitement différé.

THÈME 2 : TÂCHE, RESSOURCES ET RÉUSSITE ÉTUDIANTE

N°	Description
T1	<p>Alléger la charge d'enseignement en injectant des ressources enseignantes au volet 1 et, le cas échéant, en revoyant le calcul de la charge individuelle (CI), notamment en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Le travail effectué en milieu clinique, en stage et en laboratoire pratique en Soins infirmiers, dans les autres techniques de la santé et des services sociaux, dans les techniques de santé animale ainsi que dans tous les programmes où de telles activités sont présentes; b. Le nombre élevé d'étudiantes et d'étudiants en classe et ses effets, notamment le temps de correction, dans certaines disciplines; c. L'absence de prise en compte du nombre d'étudiantes et d'étudiants (NES) pour les cours de moins de 45 heures; d. 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; e. Le temps de déplacement; f. Les nombreuses préparations.
T2	Devancer les dates de référence pour le calcul de la CI et ajuster le financement des ressources enseignantes en conséquence.
T3	Limiter les dépassements de CI, entre autres en précisant les modalités entourant le droit de refus.
T4	Rehausser les allocations minimales aux fins de coordination pour les collèges de petite taille et en fixer pour certaines unités d'enseignement de petite taille.
T5	Bonifier les ressources de coordination de stages.
T6	Bonifier les ressources de coordination départementale.
T7	<p>Corriger les modalités suivantes entourant le financement des ressources enseignantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la valeur d'une charge à la formation continue en équivalent temps complet; b. la lettre d'entente sur les garanties (I-9 FNEEQ/ VIII-3 FEC); <p>et diminuer graduellement la ponction de la constante Kir.</p>

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

N°	Description
M1	Circonscrire et baliser 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 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.
M5	Baliser la charge de travail de l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue et aux cours d'été engagé.e à titre de chargé.e de cours.
M6	Améliorer les dispositions relatives aux congés de maladie et aux congés pour raisons familiales pour l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue et aux cours d'été engagé.e à titre de chargé.e de cours.
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	Reconnaître dans la convention collective que le réseau des cégeps est un outil de développement socioéconomique important, notamment pour les régions, les communautés autochtones ainsi que pour l'occupation dynamique et durable du territoire.

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 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, et renforcer les prérogatives du comité de perfectionnement.
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 la place des enseignantes et enseignants au sein des comités de programme, et renforcer leur rôle et leur voix 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.
C8	Mettre sur pied des comités nationaux de programme, ou de discipline pour la formation générale, composés de représentantes et représentants enseignants issu.e.s des collèges concernés — élu.e.s par leurs pairs — et prévoir les libérations nécessaires aux moments des révisions.
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.
C10	Mettre en place des mesures en vue de favoriser la vitalité du réseau collégial en région, de contrer les difficultés de recrutement marquées et d'amoindrir les défis relatifs à la localisation du collège.

THÈME 5 : ORGANISATION ET RELATIONS DE TRAVAIL

N°	Description
O1	Reconnaître la crise climatique dans la convention collective en prévoyant notamment : <ul style="list-style-type: none"> a. Un comité paritaire national et un comité paritaire local sur la transition écologique, la justice climatique et l'environnement dotés de mandats précis, ainsi que des contraintes à l'horaire pour que les membres puissent y participer; b. L'atteinte de la carboneutralité du milieu de travail d'ici 2030, 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, notamment : <ul style="list-style-type: none"> a. 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; b. Permettre le report des vacances à la fin du congé parental ou du congé en raison d'invalidité; c. Étendre le cumul de l'ancienneté à toute période d'invalidité; d. 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.
O4	Intégrer divers changements législatifs et prévoir certaines nouvelles modalités à la convention collective, notamment en ce qui concerne : <ul style="list-style-type: none"> a. La Loi sur les normes du travail; b. La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail; c. La violence conjugale au travail; d. 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 en tenant compte du nombre d'enseignantes et enseignants cotisant, 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.
O8	Restreindre et mieux baliser le recours au non-octroi de la priorité d'emploi.

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

N°	Description
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 l'enseignant.
O10	Procéder à certaines réécritures de nature technique et clarifications de textes existants.
O11	En ce qui concerne le Centre québécois de formation aéronautique (CQFA) : <ol style="list-style-type: none"> a. Appliquer aux enseignantes et enseignants du CQFA les clauses 5-8.01, 8-3.01 et 8-3.03 de la convention collective de la même façon que pour l'ensemble des enseignantes et enseignants de cégep; b. 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 et assurer son indexation; c. Revoir le calcul de la charge d'enseignement de l'enseignante ou l'enseignant au vol et au simulateur et mettre à jour la tâche des répartitrices et répartiteurs; d. Effectuer une mise à jour des conditions de progression dans l'échelle salariale pour toutes les enseignantes et tous les enseignants du CQFA, notamment en rendant la catégorie IV accessible à l'enseignante ou l'enseignant qui a atteint l'échelon 7 de la catégorie 3, et revoir l'application de la majoration de traitement prévue au tableau E de l'annexe III – 1; e. Prévoir dans la convention collective des dispositions pour les cheffes et chefs instructeurs; f. Appliquer mutatis mutandis à l'annexe III – 1 toute modification convenue à la convention collective.
O12	Assurer le respect de la priorité d'engagement des enseignantes et enseignants œuvrant dans le milieu carcéral.
O13	En ce qui concerne la Formation sur mesure du cégep de Victoriaville : <ol style="list-style-type: none"> a. Hausser les taux horaires pour chacun des trois groupes de formation en les arrimant avec les hausses salariales obtenues à la formation continue en 2020-2023; b. Reconnaître et rémunérer le temps de préparation des nouvelles formations pour tous les secteurs; c. Bonifier la prime de spécialisation et étendre son application à d'autres secteurs; d. Revoir le classement des secteurs (disciplines) pour chacun des groupes de formation.
O14	Revoir les mandats du comité local et du comité national d'accès à l'égalité en emploi (CCNAE) afin notamment de favoriser l'embauche, l'insertion et l'inclusion des enseignant.e.s issu.e.s de la diversité.
O15	Prévoir le retrait des avis et remarques du dossier de l'enseignante ou l'enseignant après l'expiration du délai à la clause 5-18.07 (FEC).

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, notamment en clarifiant les types d'activités prévues à la clause 6-1.04.
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 enseignants.