

Cahier de demandes sectorielles



une tâche décente
moins de précarité
un salaire convenable

TOUT LE MONDE Y GAGNE



27 octobre 2009



FÉDÉRATION NATIONALE
DES ENSEIGNANTES
ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC
1601, AVENUE DE LORIMIER
MONTRÉAL (QUÉBEC) H2K 4M5
TÉLÉPHONE : 514 598-2241
TÉLÉCOPIEUR : 514 598-2190
WWW.FNEEQ.QC.CA

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| 1. TÂCHE ET RESSOURCES..... | 5 |
| 2. RÉMUNÉRATION | 7 |
| 3. FORMATION CONTINUE | 8 |
| 4. PRÉCARITÉ..... | 9 |
| 5. ORGANISATION DU TRAVAIL | 10 |
| 6. CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET DROITS PARENTAUX | 12 |
| 7. CLARIFICATIONS À LA CONVENTION | 13 |

1. TÂCHE ET RESSOURCES

A. Tâche d'enseignement et allocation des ressources

- 1.1 Rattacher le mode d'allocation des ressources à l'enseignement aux paramètres de la CI.
- 1.2 Modifier la valeur de la préparation dans le calcul de la CI, avec ajout de ressources correspondant, afin de tenir compte du travail réellement effectué par les enseignantes et les enseignants, notamment celui exigé par les préparations multiples. En conséquence, le coefficient du paramètre HP devient le maximum de :
- 1,0 lorsque le nombre de cours différents à une session est inférieur ou égal à deux (2)
 - $0,5 \times N_p$
où N_p représente le nombre de cours différents
lorsque le nombre de cours différents à une session est supérieur à deux (2)
- ou**
- 1,0 si le nombre d'heures de préparation différentes est inférieur ou égal à 10;
 - 1,5 si le nombre d'heures de préparation est supérieur à 10 et inférieur ou égal à 15;
 - 2,0 si le nombre d'heures de préparation est supérieur à 15 et inférieur ou égal à 20;
 - etc.
- 1.3 Modifier la valeur de l'évaluation-encadrement de la CI, avec ajout de ressources correspondant, afin de tenir compte du travail réellement effectué. La valeur de l'évaluation-encadrement est mesurée par le paramètre PES de la CI, qui équivaut présentement à $(0,04 * PES)$. Le coefficient de ce paramètre devient :
- 0,04 si $PES \leq 300$
 - 0,05 si $300 < PES < 450$
 - 0,06 si $PES \geq 450$
- 1.4 Limiter davantage les dépassements de CI.
- 1.5 Résoudre les problèmes liés aux petites cohortes et à la baisse d'effectifs dans les collèges et les centres d'études¹.
- 1.6 Déterminer les ressources enseignantes pour une année donnée à partir des effectifs étudiants au 10^e jour d'enseignement, à chacune des sessions.

¹ Cette demande vise toutes les unités administratives d'enseignement : collèges, centres d'études, campus, pavillons, etc.

- 1.7 Éliminer la double imputation, notamment en s'assurant que seules les activités d'enseignement générées par l'allocation des ressources soient comptabilisées et qu'une activité d'enseignement ne soit prise en considération que dans une seule charge.

B. Autres demandes

- 1.8 Attribuer annuellement le nombre d'enseignantes et d'enseignants à la coordination départementale d'une (1) ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-sept (17) enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent en vertu de la clause 8-5.03.
- 1.9 Dédier une partie des ressources de la colonne D au volet 3 pour le perfectionnement disciplinaire et pédagogique, l'insertion professionnelle des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ainsi que la recherche.
- 1.10 Ajouter 50 ETC aux ressources prévues pour la coordination des stages et des ateliers.
- 1.11 Ajouter une annexe à la convention pour tenir compte du fait que la tâche des enseignantes et des enseignants de soins infirmiers subit, entre autres, des contraintes associées à l'enseignement clinique.
- 1.12 Trouver une solution à la problématique posée par les étudiantes et les étudiants ayant des besoins particuliers (ex. incapacités physiques ou psychologiques, troubles d'apprentissage, etc.).
- 1.13 Résoudre le problème de la tâche des enseignantes et des enseignants des techniques lourdes de la santé (radiodiagnostic, radio-oncologie, soins préhospitaliers d'urgence, médecine nucléaire, électrophysiologie médicale, etc.).
- 1.14 Rendre des ressources disponibles pour des études de doctorat.
- 1.15 Ajouter une annexe relative aux conditions de travail des enseignantes et des enseignants de l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec qui travaillent sur le bateau-école.

C. Lettre d'entente sur les garanties

- 1.16 Modifier la lettre d'entente sur les garanties (annexe I-9) en tenant compte de tous les changements relatifs au mode d'allocation des ressources ainsi que de toutes les ressources demandées et en faciliter la vérification.

2. RÉMUNÉRATION

- 2.1 Améliorer la rémunération pour les détentrices et les détenteurs de maîtrise et de doctorat du troisième cycle en appliquant aux trois derniers échelons une progression de 4,29 %, comme c'est le cas pour les échelons précédents.
- 2.2 Améliorer la rémunération en début de carrière en éliminant les trois premiers échelons et en faisant progresser d'un échelon toutes les personnes situées aux échelons inférieurs à 17. Modifier *mutatis mutandis* la structure salariale du CQFA.
- 2.3 Rendre accessible la catégorie IV à toutes les enseignantes et à tous les enseignants du CQFA (annexe III-I de la convention).
- 2.4 Obtenir le passage à l'échelon salarial suivant dès l'atteinte de l'unité d'expérience y donnant droit.
- 2.5 Reconnaître, aux fins de la rémunération, le diplôme de doctorat du troisième cycle sans référence aux années de scolarité.
- 2.6 Reconnaître, dans l'échelle salariale, le diplôme de maîtrise en début de carrière.
- 2.7 Rémunérer les enseignantes et les enseignants à raison de 1/260e du salaire annuel prévu à l'échelle, au prorata de leur charge de travail, chaque jour ouvrable et chaque jour férié.

3. FORMATION CONTINUE

A. Conditions de travail

- 3.1 Reconnaître, dans la tâche et la rémunération des enseignantes et des enseignants chargé-es de cours, le temps d'encadrement des étudiantes et des étudiants.
- 3.2 Accorder des ressources enseignantes pour la coordination d'enseignantes et d'enseignants chargé-es de cours et leur participation à des réunions.
- 3.3 Comptabiliser les enseignantes et les enseignants chargé-es de cours à la formation continue aux fins de la constitution des fonds de perfectionnement.
- 3.4 Constituer une banque de congés de maladie pour chaque enseignante et enseignant chargé-e de cours de la formation continue.
- 3.5 Appliquer les dispositions de la convention collective de l'enseignement régulier aux chargé-es de cours ayant l'équivalent d'une charge à temps complet de façon récurrente, le financement provenant du budget de la formation continue.
- 3.6 Appliquer les dispositions de la convention collective de l'enseignement régulier aux enseignantes et aux enseignants qui enseignent à la formation continue dans le cadre de programmes conduisant à un diplôme d'études collégiales (DEC).

B. Sélection des enseignantes et des enseignants

- 3.7 Appliquer, à la formation continue, les dispositions relatives à la sélection des enseignantes et des enseignants de l'enseignement régulier.

4. PRÉCARITÉ

A. Acquisition de permanence sur charge

- 4.1 Acquérir, à l'obtention d'un contrat à temps complet, la permanence après six années d'ancienneté ou après cinq années consécutives à temps complet.

B. Priorité d'emploi

- 4.2 Améliorer le recours à l'encontre d'un retrait de priorité.
- 4.3 S'assurer que l'invalidité ne constitue pas un motif pour refuser la priorité d'emploi.
- 4.4 Améliorer la priorité d'emploi des enseignantes et des enseignants non permanents.

C. Conditions de travail

- 4.5 Faciliter l'obtention de certains congés et de l'assignation provisoire pour les enseignantes et les enseignants à statut précaire.
- 4.6 Obliger le Collège à convenir avec le Syndicat des exigences normalement requises pour l'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant et des conséquences d'un engagement ne respectant pas ces exigences.

5. ORGANISATION DU TRAVAIL

A. Sous-traitance

- 5.1 Préciser qu'un Collège ne peut confier à un tiers des fonctions ou des activités pédagogiques, administratives ou d'enseignement qui relèvent de l'unité de négociation, sans le consentement écrit du Syndicat.

B. Droits syndicaux

- 5.2 À moins d'une entente entre les parties, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet, ou l'équivalent, libérés pour le fonctionnement interne du Syndicat est de 1 % des ETC et au minimum de 1 ETC.

C. Invalidité et arbitrage médical

- 5.3 Dans le cas où l'assureur collectif entreprend une procédure d'arbitrage médical, le Collège doit participer au choix de l'arbitre et est lié à la décision de celui-ci.
- 5.4 Pendant une procédure d'arbitrage médical, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant continue de recevoir ses prestations d'assurance traitement.
- 5.5 Obtenir que l'invalidité partielle donne droit à l'assurance traitement.

D. Conditions de travail

- 5.6 Rembourser la cotisation à l'ordre professionnel pour chaque enseignante et chaque enseignant des disciplines pour lesquelles cette adhésion est une condition d'embauche ou de maintien en emploi.
- 5.7 Reconnaître que chaque année d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente constitue une année d'expérience au sens de la convention collective.
- 5.8 Reporter les vacances d'une enseignante ou d'un enseignant en invalidité à la fin de la période d'invalidité.
- 5.9 Éliminer les rapports individuels de services professionnels rendus et les remplacer par une section dans le rapport annuel départemental.

- 5.10 Augmenter respectivement à 250 \$ et 60 \$ les montants prévus aux fins de perfectionnement aux clauses 7-1.01 et 7-1.02.

- 5.11 Confier à un comité paritaire le mandat de déterminer des balises nationales de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), des équivalences, des substitutions, de la formation manquante, etc.

6. CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET DROITS PARENTAUX

A. Congés

- 6.1 Élargir la portée de 5-6.62 pour tenir compte de la famille élargie et de la famille reconstituée; à l'alinéa b), faire passer le nombre de jours de six (6) à dix (10), trois (3) d'entre eux provenant d'une banque de congés rémunérés créée à cette fin et les sept (7) autres pouvant être déduits de la banque de congés de maladie ou pris sans traitement, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 6.2 Ajouter un congé sans solde pour compassion similaire à celui prévu par le régime d'assurance emploi du Canada.
- 6.3 Bonifier le congé de paternité pour le faire passer de cinq (5) à dix (10) jours payés (sous réserve d'une harmonisation en CSN).
- 6.4 Ajouter des journées de congé lors du décès d'un proche pour mieux tenir compte de l'éloignement et revoir le caractère consécutif des journées de congé.

B. Organisation du travail et droits syndicaux

- 6.5 Que les parties reconnaissent l'importance de la conciliation famille-travail (la famille signifiant ici famille élargie) et qu'elles forment un comité destiné à élaborer une politique à cet égard.
- 6.6 Ajouter, aux objets de CRT, les litiges relatifs à la conciliation famille-travail.

7. CLARIFICATIONS À LA CONVENTION

- 7.1 Retirer Terrebonne de la liste des unités d'enseignement figurant à 8-5.04.
- 7.2 Présenter le bilan d'utilisation des ressources par discipline pour chacun des volets et la colonne D, comme c'est le cas pour les états d'utilisation (8-5.11).
- 7.3 Permettre la substitution de charges entre l'enseignement régulier et la formation continue pour les enseignantes et les enseignants à temps partiel à la formation continue ayant été retenus par le comité de sélection de l'enseignement régulier.
- 7.4 Résoudre les problèmes relatifs au calcul de l'ancienneté, notamment en ce qui concerne les dépassements en cours de session.
- 7.5 Préciser les modalités du calcul de l'expérience.
- 7.6 Introduire l'offre générale de service dans la convention collective avec droit de refus.
- 7.7 Clarifier le délai ainsi que les modalités d'acceptation d'un contrat et le moment à partir duquel une enseignante ou un enseignant est en lien contractuel avec le Collège.
- 7.8 Préciser, pour le calcul de la CI, le rattachement, soit à la session d'automne, soit à la session d'hiver, des cours se donnant durant les vacances d'été.
- 7.9 Préciser qu'une (1) enseignante ou un (1) enseignant à temps partiel peut bénéficier d'une libération en sus de sa tâche d'enseignement.
- 7.10 Accorder aux enseignantes et aux enseignants à statut précaire un droit de désistement sans pénalité sur l'ancienneté avec des balises, notamment en ce qui a trait aux délais et aux motifs.
- 7.11 Clarifier la convention collective pour que toutes les allocations relatives aux cours multidisciplinaires donnent lieu à des ouvertures de poste et de charge dans une discipline prévue à la convention autre que la discipline 360.
- 7.12 Clarifier les dispositions relatives à la retraite graduelle.
- 7.13 Préciser, à la clause 5-5.03b), que l'entente sur le retour progressif porte sur les modalités et non sur le droit au retour progressif lui-même.

- 7.14 convenir de modalités de traitement des plaintes pour harcèlement et violence au travail.
- 7.15 Prévoir qu'un PVRTT puisse s'articuler autour d'une année civile au lieu d'une année scolaire si l'enseignante ou l'enseignant le désire.
- 7.16 Résoudre la problématique associée à l'enseignement dans un lieu distant de plus de 50 km du collège.
- 7.17 Modifier la clause relative au congé de paternité avec traitement afin que ce dernier puisse se situer dans les 52 semaines suivant le début du processus d'accouchement plutôt qu'uniquement entre ce dernier et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- 7.18 Associer le concept de comaternité à celui de paternité.
- 7.19 Intégrer à la convention collective les dispositions appropriées relativement au centre d'études collégiales de Mont-Tremblant.
- 7.20 Retirer la *Lettre d'entente relative à l'augmentation du taux de réussite des étudiantes et des étudiants et à la réduction des coûts qu'entraîne la reprise des cours échoués* (annexe I-8).
- 7.21 Intégrer, le cas échéant, les annexes de la convention de la FAC à la convention de la FNEEQ.
- 7.22 Bonifier l'annexe III-2 de la convention de la FAC relative au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue.

Un dépôt complémentaire suivra celui-ci.