



Demandes et problématiques associées

DEUXIÈME VAGUE DE CONSULTATION

Sur les thèmes de la précarité, la formation continue et la rémunération

Regroupement cégep des 16 et 17 janvier 2020

PRÉCARITÉ

DEMANDES	PROBLÉMATIQUE(S)
<p>1. Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.</p>	<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>

	<p>souvent tendance à se surcharger pour éviter d'être dépassés.</p> <p>(24) L'octroi de contrat est problématique et ne lie pas les parties équitablement.</p>
<p>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.</p>	<p>(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.</p>
<p>3. Adapter les dispositions de la rémunération afin de faciliter l'accès à l'assurance-emploi pour les enseignantes et les enseignants non permanents.</p>	<p>(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.</p>
<p>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.</p>	<p>(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 collèges les obligent souvent à avoir une CI supérieure à 40 pour une session ou à 80 pour une année.</p> <p>(14) Le seuil d'annualisation (80 de CI) est trop élevé, ce qui pénalise les non permanents.</p>
<p>5. Introduire des modalités de sécurité du revenu pour les enseignantes et les enseignants non permanents.</p>	<p>(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.</p>
<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>(20) Les conditions d'accès à la permanence sont souvent trop restrictives, par exemple :</p> <p>a) Les années d'ancienneté acquises en congé parental ou en invalidité ne comptent pas toutes aux fins d'accès à la permanence ;</p> <p>b) L'accumulation d'années d'ancienneté ne permet pas l'acquisition de permanence sans</p>

	<p>poste, même lorsqu'une personne cumule un grand nombre d'années consécutives à temps complet à l'emploi du collège.</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>(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 enseignantes et aux enseignants des collèges qui acceptent d'ouvrir ces postes.</p> <p>(EORT 22) 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>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.</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>

LA FORMATION CONTINUE

DEMANDES	PROBLÉMATIQUE(S)
<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>(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.</p> <p>(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 (conгés, assurances, etc.) ni, en général, au perfectionnement.</p> <p>(3) Les enseignantes et les enseignants à la formation continue effectuent des tâches non reconnues, notamment l'encadrement et la participation à des réunions.</p> <p>(7) Les charges à la formation continue prévues à l'annexe I - 13 sont insuffisantes et peu balisées.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>
<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 composé majoritairement d'enseignantes et d'enseignants.</p>	<p>(8) Le comité et les critères de sélection sont parfois différents à la formation continue et à l'enseignement régulier.</p>

LA RÉMUNÉRATION

DEMANDES	PROBLÉMATIQUE(S)
1. Abolir les six (6) premiers échelons de l'échelle salariale s'appliquant à compter du 2 avril 2019 prévue à l'annexe VI – 1 de la convention collective 2015-2020 et effectuer le reclassement de chaque enseignante et enseignant dans la nouvelle échelle.	(2) Le nombre d'échelons de l'échelle salariale des enseignantes et des enseignants de cégep est plus élevé que pour les autres corps d'emploi du secteur public et le salaire d'entrée est trop bas, ce qui occasionne des difficultés d'attraction et de rétention. (3) Le salaire des enseignantes et des enseignants n'est pas compétitif comparativement à celui de leurs collègues des autres provinces et à celui du secteur privé. (4) Bien que le rangement 23 ait été reconnu à l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep, seuls les échelons supérieurs ont pleinement été ajustés.
2. Bonifier les échelons 12, 13 et 14 (les échelons 18, 19 et 20 actuels) de la nouvelle échelle salariale afin que l'interéchelon soit de 3 %, dans le respect de la lettre d'entente numéro 14 de la convention collective 2000-2002.	(3) Le salaire des enseignantes et des enseignants n'est pas compétitif comparativement à celui de leurs collègues des autres provinces et à celui du secteur privé. (5) L'échelle salariale ne valorise pas suffisamment les diplômes de maîtrise et de doctorat.
3. Prévoir que tous frais en lien avec l'exigence d'adhésion aux ordres professionnels et de certifications relatives aux spécialités enseignées soient remboursés.	(7) Certaines et certains enseignants doivent déboursier afin d'enseigner, notamment pour les frais en lien avec les ordres professionnels et les certifications relatives aux spécialités enseignées.
4. Prévoir aux fins de la rémunération que tout diplôme de maîtrise soit accompagné d'une reconnaissance d'un minimum de 17 années de scolarité et donne accès à l'échelon 12 (actuel échelon 18), et que tout diplôme de doctorat de 3^e cycle soit accompagné d'une reconnaissance d'un minimum de 19 années de scolarité.	(6) Il existe des écueils dans les modalités actuelles de l'évaluation de la scolarité et de la reconnaissance des diplômes.
5. Demandes en lien avec le Centre québécois de formation en aéronautique	(9) Les enseignantes et les enseignants en aéronautique du Centre québécois de la

<p>(CQFA)</p> <p>5.1 Appliquer aux enseignantes et aux enseignants du CQFA les clauses 8-3.03 et 8-3.06 de la convention collective de la même façon que pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep.</p> <p>5.2 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.</p> <p>5.3 Bonifier la rémunération des enseignantes et des enseignants du CQFA en accordant au 7^e échelon de l'échelle de la classe III un salaire équivalent au 17^e échelon de l'Institut maritime du Québec majoré de cinq pour cent (5 %), et en ajustant les échelles en conséquence.</p> <p>5.4 Appliquer mutatis mutandis à l'annexe III – 1 toute modification convenue à la convention collective.</p>	<p>formation en aéronautique (CQFA) oeuvrent dans un contexte particulier qui nécessite des ajustements salariaux et une révision de leur annexe particulière.</p>
---	--