



## NÉGOCIATION 2020



### DEMANDES

## DEUXIÈME VAGUE DE CONSULTATION

Adoptées par le regroupement cégep, les 16 et 17 janvier 2020

### Thèmes :

1. La rémunération
  2. La précarité
  3. La formation continue
- 

### LA RÉMUNÉRATION

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. 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. Prévoir que tous frais en lien avec l'exigence d'adhésion aux ordres professionnels et de certifications relatives aux spécialités enseignées soient remboursés.
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<sup>e</sup> cycle soit accompagné d'une reconnaissance d'un minimum de 19 années de scolarité.
5. Demandes en lien avec le Centre québécois de formation en aéronautique (CQFA) :
  - 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.
  - 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.
  - 5.3 Bonifier la rémunération des enseignantes et des enseignants du CQFA en accordant au 7<sup>e</sup> échelon de l'échelle de la classe III un salaire équivalent au 17<sup>e</sup> échelon de l'Institut maritime du Québec majoré de cinq pour cent (5 %), et en ajustant les échelles en conséquence.
  - 5.4 Appliquer mutatis mutandis à l'annexe III – 1 toute modification convenue à la convention collective.

## LA PRÉCARITÉ

1. Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.
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 collège.
3. Adapter les dispositions de la rémunération afin de faciliter l'accès à l'assurance-emploi pour les enseignantes et les enseignants non permanents.
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.
5. Introduire des modalités de sécurité du revenu pour les enseignantes et les enseignants non permanents.
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.
7. Préciser que tous les cours servent à créer des postes dans les disciplines des enseignantes et des enseignants qui les dispensent.
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.

## LA FORMATION CONTINUE

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.
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.