

# Cahier des demandes sectorielles

projet



une tâche décente  
moins de précarité  
un salaire convenable

**TOUT LE MONDE Y GAGNE**



8 septembre 2009



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

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	4
1. TÂCHE ET RESSOURCES.....	5
2. RÉMUNÉRATION .....	9
3. FORMATION CONTINUE .....	10
4. PRÉCARITÉ.....	12
5. ORGANISATION DU TRAVAIL .....	14
6. CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE .....	17
7. AUTRES CLARIFICATIONS À LA CONVENTION.....	19



## **INTRODUCTION**

Le processus entourant les prochaines négociations du secteur public est en marche. Au cours des semaines à venir, les assemblées se pencheront sur la constitution des demandes sectorielles<sup>1</sup>. Ce *Projet de cahier de demandes sectorielles*, après harmonisation et adoption en regroupement cégep, sera déposé au Comité patronal de négociation des collègues (CPNC), qui représente à la fois la Fédération des cégeps et le MELS, le 30 octobre 2009.

Pendant la dernière session, à la suite des consultations des assemblées, un cadre stratégique a été adopté. Ce dernier prévoyait une négociation tablant sur la perspective d'une entente se concluant le 31 mars 2010 et, par conséquent, sur des « objets ciblés ». Une réflexion a ensuite été menée sur un certain nombre d'enjeux qui pourraient constituer ces cibles. Dans un contexte où il s'agit de recouvrer rapidement notre droit de négocier tout en ciblant les éléments déterminants d'une négociation réussie, l'exercice d'élaboration des demandes amène à devoir faire des choix.

Depuis de nombreuses années, le réseau collégial est mis à mal. Pour les enseignantes et les enseignants, cela s'est traduit par une détérioration notable des conditions de travail. La reconnaissance et la valorisation de notre travail sont au cœur des préoccupations. L'avenir des cégeps passe par l'amélioration de la situation générale de celles et de ceux qui y enseignent. Il y a des objectifs incontournables : diminuer la lourdeur de la tâche, améliorer le salaire et réduire la précarité.

Dans la foulée des discussions menées en regroupement cégep et des rencontres des membres du comité de négociation avec les assemblées, le contour du *Projet de cahier de demandes sectorielles* à soumettre aux assemblées s'est précisé. C'est ainsi que, d'ici la mi-octobre, vous êtes invités à vous prononcer sur les demandes qui seront acheminées à la partie patronale à la fin de ce même mois.

---

<sup>1</sup> Au printemps, la consultation a porté sur les demandes de la table centrale, demandes qui sont communes à l'ensemble des salarié-es du secteur public.



## 1. TÂCHE ET RESSOURCES

### A. La tâche d'enseignement et l'allocation des ressources

La tâche constitue incontestablement l'un des enjeux majeurs de la négociation. Elle s'est considérablement alourdie au fil du temps et cela est amplement documenté. Dans la foulée de la dernière négociation, 122 ETC ont été consentis, mais cela n'a créé aucun poste et ils étaient dédiés à diverses activités excluant l'enseignement comme tel. C'est au volet 1, qui n'a reçu aucune injection de nouvelles ressources depuis près de 20 ans, que les ETC font dramatiquement défaut.

Toujours à la suite de l'entente signée sous la menace du décret, un comité paritaire a été mis sur pied pour faire le portrait de la profession. Les travaux, avec ses hauts et ses bas, nous ont menés à une démarche exploratoire axée sur la bonification de la formule de la charge individuelle (CI) et sur la nécessité de revoir le mode d'allocation des ressources à l'enseignement. Ces demandes ne sont pas nouvelles, mais elles se font aujourd'hui dans un nouveau contexte, beaucoup mieux ciblé, fondé sur un document qui a reçu l'aval des deux parties.

Il s'agit de rehausser la valeur des paramètres liés, dans la formule de la CI, à la préparation des cours et à l'encadrement des étudiantes et des étudiants (1.2 et 1.3). L'augmentation des CI qui en résulte doit nécessairement être assortie des ressources concordantes. Les changements aux paramètres conduisent à limiter le nombre de préparations de cours et le nombre d'heures différentes de même que le nombre d'étudiantes et d'étudiants à encadrer. Le but étant une diminution générale de la tâche, les unités additionnelles de CI doivent correspondre à un certain nombre de ETC supplémentaires au volet 1 dans chaque collège de telle façon qu'ils aient une incidence significative sur le projet de répartition dans son ensemble. De plus, la façon dont les ressources sont allouées à chaque collège doit être revue afin que cette allocation tienne compte des besoins réels. Depuis 2000, elles sont allouées à chaque cégep en fonction de droites par programme bâties sur les données des années scolaires 1989-1990 à 1996-1997. Il faut retrouver, comme cela a déjà été, un standard qui permette de rattacher la tâche réelle aux ressources allouées. Le mode d'allocation doit être modifié de telle façon qu'il tienne compte de la nouvelle mesure de la charge individuelle, de la situation actuelle de chaque collège dans le réseau de même que des changements futurs (1.1). Enfin, la lettre d'entente sur les garanties, qui permet de s'assurer que les ressources allouées au réseau ne se situent pas en deçà d'un certain seuil – l'actuelle annexe 1-9 –, devra tenir compte des ajouts éventuels d'ETC et être bonifiée pour que les informations permettant la vérification de cette garantie soient fournies (1.13).

Certaines pratiques, comme la double imputation – par exemple, imputer l'heure de suppléance, dans la masse salariale, à la fois à la charge du suppléant et à celle du professeur absent – créent une pression sur les ressources allouées pour l'année en cours (1.7). De la



même façon, le fait de déplacer la date de lecture de l'effectif étudiant plus tôt dans la session permettrait de mieux tenir compte de l'encadrement donné à toutes les étudiantes et à tous les étudiants inscrits en début de session (1.6).

Les programmes à petites cohortes s'avèrent sous-financés dans l'ensemble du réseau. Des cégeps de région sont particulièrement concernés. Plusieurs démarches ont été entreprises par la FNEEQ en vue de résoudre ce problème. La solution se trouve à la fois dans l'intervention politique et dans la recherche d'une entente négociée (1.5) qui permet de tenir compte de situations où les effectifs sont réduits.

Les CI ont augmenté avec le temps, et cela, en sus des activités qui n'y sont pas comptabilisées. Une analyse basée sur un échantillon significatif de CI d'un certain nombre de collèges montre qu'environ 10 % des CI dépassent le maximum prévu à la convention, soit 88. Cette situation doit être corrigée (1.4).

Au chapitre de la préparation et de l'encadrement, l'intégration d'un nombre croissant d'étudiantes et d'étudiants ayant des besoins particuliers (incapacités physiques ou psychologiques, troubles d'apprentissage, etc.) crée une pression sur la tâche des professeur-es qui sont appelés à leur enseigner. Il faut convenir de moyens et de ressources pour tenir compte de cette surcharge (1.12).

S'il est crucial d'obtenir des ETC au volet 1, c'est-à-dire affectés à l'enseignement, il faut aussi constater que les tâches de coordination ont pris beaucoup d'ampleur. Au volet 2, nous proposons de cibler l'amélioration du ratio actuel de 1/19 pour le faire passer à 1/18 (1.8). De la même façon, l'ajout de 35 ETC pour la coordination des stages et ateliers paraît une avenue intéressante. Les ressources à cette fin sont comprises dans la colonne B de l'annexe I-2 et n'ont jamais été ajustées depuis 1991, alors que les analyses montrent qu'il y a eu une augmentation significative de ces activités dans les programmes révisés (1.10).

La convention actuelle prévoit que les ressources au volet 3 de même qu'une partie de celles de la colonne D doivent permettre des libérations pour la recherche, différentes formes de perfectionnement et l'insertion professionnelle. Or, elles servent souvent à d'autres fins. Il faudrait voir à ce que des ressources de ces enveloppes y soient nommément affectées (1.9).

Depuis plusieurs années, l'enseignement clinique en milieu hospitalier, engendre un certain nombre de contraintes liées notamment à la répartition de la charge, à l'élargissement du cadre horaire au soir, à la nuit et aux fins de semaine, aux périodes d'adaptation vécues l'été lors de changements de département de soins dans un hôpital, de même qu'aux multiples autres exigences des lieux de stage. L'organisation du travail y est à ce point particulière qu'il serait judicieux d'établir des modalités spécifiques en annexe de la convention (1.11).



**Dans le but de diminuer la lourdeur de la tâche de façon significative et de financer l'enseignement en fonction des besoins réels, nous visons un ajout de ressources dans le volet 1.**

- 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 serait 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)
- 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 serait modifié de la façon suivante :
  - 0,04 si  $PES \leq 300$
  - 0,05 si  $300 < PES < 450$
  - 0,06 si  $PES \geq 450$

**Les deux demandes précédentes auraient comme conséquence, dans les faits, de limiter le NES à 150 (ou 200 en éducation physique) et le nombre de préparations différentes par session à quatre (4). Elles entraînent un ajout de ressources de l'ordre de 10 %.**

- 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 sous-centres.
- 1.6 Déterminer les ressources enseignantes pour une année donnée à partir des effectifs étudiants au 10<sup>e</sup> jour d'enseignement, à chacune des sessions.
- 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-huit (18) 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 35 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. handicaps physiques ou psychologiques).

## **C. Lettre d'entente sur les garanties**

- 1.13 Modifier les garanties apparaissant à l'annexe I-9 en tenant compte de toutes les ressources demandées et en faciliter la vérification.

## **D. Clarification à la convention<sup>2</sup>**

- 1.14 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).

---

<sup>2</sup> « Clarification à la convention », ici et plus loin dans le document, caractérise une demande qui vise à clarifier une disposition actuelle de la convention. Elle ne suppose aucun coût supplémentaire.



## 2. RÉMUNÉRATION

Les cégeps relèvent de l'enseignement supérieur. Depuis un certain temps, il y a un renouvellement important du personnel enseignant. Dans plusieurs disciplines, on éprouve un problème de recrutement parce que les salaires offerts ne sont pas à la hauteur des exigences requises. La question salariale a toujours été un enjeu important, mais elle revêt une importance particulière dans un contexte où d'autres secteurs sont eux aussi à la recherche de ces mêmes compétences.

Certes, nous avons une demande d'augmentation générale avec le Front commun. Nous avons, en outre, une demande de table centrale sur la relativité salariale. Du travail doit aussi être fait sur notre échelle de rémunération afin de rendre plus intéressant et plus réaliste le salaire à l'entrée (2.2). De la même façon, les détenteurs de maîtrise et de doctorat n'ont pas eu la reconnaissance voulue lors des travaux sur l'équité salariale. Un réajustement s'avère nécessaire (2.1).

- 2.1 Améliorer la rémunération pour les détentrices et les détenteurs de maîtrise et de doctorat 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.
- 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.



### 3. FORMATION CONTINUE

L'intégration de la formation continue à l'enseignement régulier est un objectif que nous poursuivons négociation après négociation. Il est difficilement justifiable que, dans un collège, il y ait deux catégories d'enseignantes et d'enseignants aux droits différenciés. Dans le contexte de la négociation ciblée, les demandes visent à faire de nouveaux pas dans cette direction, notamment en faisant reconnaître et en rémunérant le temps d'encadrement que ces professeur-es consacrent à leurs étudiantes et à leurs étudiants (3.1). Actuellement, selon la convention, ils sont engagés comme chargé-es de cours, ce qui signifie que leur tâche se limite, en théorie, à la prestation et à la correction. Or, l'encadrement en classe et hors classe est un élément incontournable de l'enseignement.

Plusieurs enseignantes et enseignants sont engagés à la formation continue de manière récurrente, session après session, et donnent de nombreuses heures de cours qui équivalent à une charge à temps complet. Certains enseignent dans le cadre d'un DEC. Ces personnes devraient avoir les mêmes droits et les mêmes conditions de travail que leurs collègues de l'enseignement régulier (3.5 et 3.6).

Tous les chargé-es de cours de la formation continue devraient pouvoir compter sur du perfectionnement (3.3) et sur des congés de maladie (3.4).

L'intégration croissante de la formation continue à l'enseignement régulier fait en sorte que ces professeur-es cumulent de l'ancienneté et peuvent éventuellement obtenir un poste. Or, les modalités de sélection peuvent souvent varier d'un secteur à l'autre. Lors de la dernière négociation, nous avons obtenu qu'un professeur du département participe au mécanisme de sélection à la formation continue. En fait, il faudrait aller plus loin et exiger que les mêmes dispositions s'appliquent dans les deux secteurs (3.7).

Enfin, comme au régulier, une coordination des activités d'enseignement à la formation continue s'avère nécessaire; cela se traduit par un surcroît de travail d'élaboration des programmes, des problèmes d'organisation du travail, des rencontres et diverses réunions. Présentement, il n'y a pas de ressources prévues à cette fin et les modalités de reconnaissance de ce travail, lorsqu'il y en a, sont variables (3.2).

Évidemment, le financement nécessaire à l'amélioration des conditions de travail à la formation continue doit être assumé par des budgets autres que celui de la masse salariale à l'enseignement régulier.



## **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.

## **C. Clarification à la convention**

- 3.8 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.



## 4. PRÉCARITÉ

Il y a, dans le réseau, trop d'enseignantes et d'enseignants à statut précaire. En 2007-2008, ils formaient encore 40% de celles et de ceux qui enseignaient à l'enseignement régulier. Ils vivent cette précarité souvent depuis de nombreuses années tout en étant assurés session après session d'une charge d'enseignement. Il est inacceptable qu'après un certain nombre d'années, elles et ils n'aient aucune sécurité d'emploi (4.1).

Bien qu'un certain taux de précarité à l'entrée s'avère incontournable, l'amélioration de la condition des enseignantes et des enseignants à statut précaire doit constituer un objectif majeur. Il faut clarifier, dans notre convention, les conditions dans lesquelles ces enseignantes et ces enseignants font valoir leur priorité d'emploi afin qu'elles et ils puissent l'exercer pleinement (4.2, 4.3, 4.6 et 4.7). Elles et ils devraient en outre avoir accès à certains congés prévus à la convention lorsqu'elles ou ils sont assurés d'une charge donnée (4.4).

Enfin, les conditions entourant l'embauche doivent être précisées. Dans le contexte actuel de recrutement difficile, la question des « exigences requises » est parfois soulevée et des limites à l'exercice de la priorité introduites. Les exigences devraient être connues et le syndicat devrait être saisi de ces situations (4.5). Par ailleurs, la convention actuelle indique que l'engagement s'effectue par contrat écrit. Or, la signature des contrats se fait souvent bien après l'engagement proprement dit, menant ainsi à des situations où les collègues abusent de cette période de flottement (4.9).

### 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.



### **C. Conditions de travail**

- 4.4. Faciliter l'obtention de certains congés et de l'assignation provisoire pour les enseignantes et les enseignants à statut précaire.
- 4.5. 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.

### **D. Clarifications à la convention**

- 4.6. Résoudre les problèmes relatifs au calcul de l'ancienneté, notamment en ce qui concerne les dépassements en cours de session.
- 4.7. Préciser les modalités du calcul de l'expérience.
- 4.8. Introduire l'offre générale de service dans la convention collective avec droit de refus.
- 4.9. 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.
- 4.10. 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.
- 4.11. Préciser qu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel peut bénéficier d'une libération en sus de sa tâche d'enseignement.



## 5. ORGANISATION DU TRAVAIL

Plusieurs secteurs sont aux prises avec le problème de la sous-traitance. Dans les cégeps, une telle clause permet de se prémunir contre le transfert éventuel de certaines activités d'enseignement à des tiers, notamment au secteur privé (5.1).

La clause sur les services professionnels rendus (8-4.03) a été introduite dans la convention dans le contexte du règlement sur l'équité salariale. Elle prévoit qu'il revient au département de répartir ces activités pédagogiques. Dans la perspective de préserver cette prérogative du département, il est cohérent que le rapport sur la réalisation de celles-ci relève aussi de lui par l'entremise du bilan annuel. Qu'un collège exige un rapport individuel transmis par chaque enseignante et chaque enseignant remet en question l'autonomie départementale (5.8).

Sans entrer dans le détail des demandes de cette section, certaines s'explicitant d'elles-mêmes, précisons que :

- il y a des situations difficiles liées à l'arbitrage médical. Ainsi, la reconnaissance de l'invalidité pose problème lorsque l'arbitrage médical en vertu de la convention collective et celui qui relève du contrat d'assurance mènent à des conclusions divergentes (5.3);
- actuellement, seules les dix premières années d'expérience professionnelle ou industrielle sont reconnues comme équivalant à une année dans le calcul de l'expérience, les autres années comptant pour la moitié. Ces dernières devraient être entièrement reconnues, particulièrement dans un contexte où cette expertise est grandement sollicitée afin d'assurer une formation de pointe (5.6);
- des cégeps sont parfois appelés à délocaliser certaines activités d'enseignement. Un professeur peut donc être tenu d'enseigner à bonne distance de l'endroit où se situe son collège. Cette situation peut amener un professeur à se déplacer dans une zone qui excède celle où son collège se trouve. De plus, la convention actuelle ne prévoit que les frais de déplacement entre le lieu où le professeur est normalement appelé à donner son enseignement et un autre lieu d'enseignement. Cela exclut donc celle ou celui dont tout l'enseignement se donne en un autre endroit que le cégep (5.10).

Enfin, la charge de travail et les obligations des membres des exécutifs syndicaux n'ont cessé de croître avec les années. La demande 5.2 vise à assurer un minimum de ressources à cette fin en tenant compte du fait qu'il y a une partie de la charge qui se révèle incontournable, quelle que soit la taille du syndicat.



**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 Remplacer les rapports individuels de services professionnels rendus 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.



**E. Clarification à la convention**

- 5.11 Résoudre la problématique associée à l'enseignement dans un lieu distant de plus de 50 km du collège.



## 6. CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

En raison du renouvellement massif de son personnel, le réseau collégial accueille de plus en plus de jeunes enseignantes et de jeunes enseignants. Comme l'indique l'augmentation du taux de natalité observée au cours des dernières années, il s'avère fort probable que beaucoup d'entre elles et eux aient des enfants en bas âge ou envisagent de devenir parents.

L'importance accordée à une vie familiale de qualité ne cesse de croître; les professeur-es de cégep ne veulent plus se trouver dans l'obligation de choisir entre celle-ci et leur travail. Notre convention collective doit être modifiée de façon à ce qu'ils n'aient plus à le faire.

Parallèlement à cela, en raison du vieillissement de la population, il incombe à un nombre grandissant d'enseignantes et d'enseignants de jouer le rôle d'aidant naturel auprès de leurs parents ou d'autres membres de leur famille. La convention collective actuelle ne prévoyant à peu près rien pour leur faciliter la tâche, il leur est souvent difficile d'assumer ces responsabilités. Nous voulons donc convenir avec la partie patronale de moyens d'améliorer la situation.

### A. Congés

- 6.1 Élargir la portée de 5-6.62 pour tenir compte de la famille élargie (ascendants et descendants de premier niveau, mineurs ou non; frères et sœurs) ; 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 5 à 10 jours payés (sous réserve d'une harmonisation en CSN).



## **B. Organisation du travail et droits syndicaux**

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

## **C. Clarification à la convention**

- 6.6 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<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- 6.7 Associer le concept de co-maternité à celui de paternité.



## **7. AUTRES CLARIFICATIONS À LA CONVENTION**

- 7.1 Retirer Terrebonne de la liste des unités d'enseignement figurant à 8-5.04.
- 7.2 Clarifier les dispositions relatives à la retraite graduelle.
- 7.3 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.
- 7.4 Convenir de modalités de traitement des plaintes pour harcèlement et violence au travail.
- 7.5 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.

*Il est possible qu'un dépôt complémentaire suive celui-ci, par exemple en ce qui a trait aux travaux sur les mesures d'employabilité.*



## **Processus d'adoption du cahier des demandes sectorielles**

Le présent *Projet de cahier des demandes sectorielles* a été préparé par le comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ et adopté par le regroupement cégep aux fins de consultation des assemblées générales. Ce cahier est évidemment amendable puisqu'il doit présenter les revendications des membres des syndicats, dans la perspective de demandes ciblées, laquelle a été adoptée le printemps dernier.

Lors du retour de consultation, les 15 et 16 octobre, le regroupement cégep votera sur tous les amendements qui seront proposés par les délégations des syndicats et adoptera la version finale du *Cahier des demandes sectorielles* qui sera déposée au Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) le 30 octobre 2009.