

Négociation 2015

8 mai 2015

Notre sécurité d'emploi menacée

Cette dernière partie du tour des cahiers des demandes nous permet de constater que la partie patronale suit de manière évidente des lignes directrices très clairement définies en ce qui a trait à la sécurité d'emploi et qui semblent communes à d'autres catégories d'emploi du secteur public. Le CPNC s'attaque cette fois tous azimuts à notre sécurité d'emploi. Il veut notamment revoir l'ensemble des dispositions qui y sont relatives pour en limiter l'accès et pour « faciliter », voire obliger, le remplacement des personnes mises en disponibilité tout en repensant l'étendue du rayon selon lequel cela peut se faire et en réduisant les frais prévus en cas de remplacement. La partie patronale aimerait même prioriser le remplacement du personnel qui n'est pas enseignant sur le personnel enseignant au statut précaire. Par ailleurs, elle s'attaque aussi à l'accessibilité à la permanence puisqu'elle veut revoir la façon dont est déterminée l'ouverture de postes pour la restreindre.

Encore une fois, nous constatons l'écart entre les visions patronale et syndicale. En particulier dans un dossier aussi important pour nous que la précarité que nous comptons bien réduire.

Modalités de la sécurité d'emploi

La partie patronale commence par un préambule dont elle se servira ensuite pour justifier ses demandes. Elle explique qu'une baisse de l'effectif étudiant de l'ordre de 11 % est prévue d'ici 2019 et qu'elle pourrait toucher toutes les régions. Cela aurait pour résultat de réduire les allocations des disciplines. Elle précise que ses obligations sont d'abord à l'endroit des enseignantes et des enseignants permanents, mais que, vu la rareté des ressources, les modalités de la sécurité d'emploi devront être revues pour les optimiser puisqu'il pourrait y avoir un grand nombre de personnes mises en disponibilité (MED).

Ouverture de postes

Pour arriver à ses fins, la partie patronale souhaiterait réduire l'ouverture de postes en la

comptabilisant seulement à partir des ressources générées par le nombre d'étudiantes et d'étudiants prévus dans les cours. Elle aimerait également revoir la décimale de 0,9 à partir de laquelle un poste supplémentaire est ouvert et la remplacer par une valeur entière.

Replacement

Le CPNC souhaiterait revoir et simplifier les processus de remplacement. Dans cette perspective, il voudrait prioriser le remplacement d'un plus grand nombre de personnes et « améliorer » la mobilité enseignante. Il précise que le remplacement sur poste doit être priorisé.

Le CPNC veut aussi revoir les ordres de priorité pour le remplacement au sein même du collège. Sous prétexte de « solutions novatrices » qui respecteraient soi-disant les compétences, le CPNC indique que la question du remplacement

Rapport de table

pourrait dépasser le cadre disciplinaire, les catégories de personnel et les corps d'emploi.

Le CPNC compterait également élargir le rayon de replacement sur poste et le rendre obligatoire dès qu'un poste est disponible. De plus, il souhaite revoir les frais de replacement pour les réduire.

Enfin, la partie patronale veut réviser les paramètres relatifs à la protection salariale des MED du réseau ainsi que ceux relatifs à la sécurité du revenu des enseignants non permanents prévus dans la convention de la FEC (5-4.22).

Évaluation des enseignantes et des enseignants

La partie patronale prétend que la lettre d'entente sur l'évaluation formative (Annexe VIII-3 FNEEQ) n'a pas donné de résultats après dix ans. Elle souhaite donc introduire dans la convention collective de la FNEEQ le principe d'évaluation et explique que cela permettrait au collège de rendre des comptes.

Création de postes

La partie syndicale explique qu'en 2009, le ministère prévoyait une baisse de l'effectif étudiant de l'ordre de 10 % pour 2015. Or, le réseau a plutôt connu une hausse de sa fréquentation scolaire durant cette période. Elle émet donc des doutes quant à la perspective que cette prévision se réalise. Elle précise également que, selon ses estimations, environ 10 % du personnel enseignant devrait partir à la retraite d'ici 2020. Sans présumer de l'éventuelle diminution du nombre d'enseignants qui pourrait être causée par une possible baisse de 11 % de l'effectif étudiant, la partie syndicale constate tout de même que ces deux pourcentages s'équivalent presque. De plus, elle ne croit pas à une augmentation démesurée des coûts de la sécurité d'emploi, car ils sont actuellement inférieurs à 0,2 % de la masse salariale et 40 % des enseignantes et des enseignants du régulier sont non permanents.

La partie syndicale présente sa demande [1.8](#) à l'effet de préciser que tous les cours enseignés servent à créer des postes dans les disciplines dans lesquelles ils sont enseignés pour mettre fin à des interprétations erronées de certains collèges. Cela inclut les cours multidisciplinaires, les cours complémentaires, et les cours qui se donnent, mais qui sont liés à des disciplines qui n'apparaissent pas encore dans la convention collective.

Acquisition de la permanence

La partie syndicale explique la manière dont se déploie sa demande [1.9](#) qui vise à élargir les mesures de sécurité d'emploi et les règles relatives à l'acquisition de la permanence dans plusieurs cas :

- Les enseignantes et les enseignants non permanents et qui le restent de longues années, malgré le fait qu'ils cumulent souvent de nombreux temps complet annuelle.
- Les enseignantes et les enseignants non permanents qui peuvent bénéficier de la clause 5-4.22 de la convention de la FEC. La partie syndicale souhaite bonifier cette clause et en revoir les conditions d'admissibilité.
- La partie syndicale aimerait que, dans certaines circonstances, la création de postes à temps partiel soit permise dans des disciplines où il y a de façon récurrente une charge résiduelle qui ne permet pas l'atteinte d'un temps complet.
- La partie syndicale souhaite s'assurer que le retrait préventif et la prise de tout congé parental ne puissent retarder l'obtention de la permanence, et ce jusqu'à la fin des prestations du RQAP.
- Enfin, la partie syndicale souhaite revoir les conditions applicables aux enseignantes et aux enseignants non permanents en situation d'invalidité (5-4.16 c) FNEEQ et 5-2.09 FEC) ou en congé parental, notamment en ce qui concerne l'acquisition de la permanence et l'accès aux contrats.

Rapport de table

La partie syndicale revient brièvement sur la demande [2.2](#) à propos de laquelle elle souhaite apporter quelques précisions.

Précision sur la demande 2.2

La partie syndicale explique que cette demande est à l'effet de bonifier le calcul du temps de déplacement pour tenir compte de la durée réelle du déplacement. Cette demande n'est pas seulement relative aux annexes I-2 et VIII-2, mais aussi aux ETC prévus à l'Annexe III-3 pour le cégep de l'Abitibi-Témiscamingue. Il est également prévu que le montant déterminé dans l'Annexe III-3 pour ce cégep doit être indexé en fonction des annexes des régimes budgétaires. Comme le Conseil du trésor a cessé d'indexer ces annexes budgétaires, la partie syndicale souhaite que soit réécrite l'Annexe III-3 pour en permettre la bonification des montants.

Demandes dont il reste à déterminer si elles seront traitées à la table centrale ou à la table sectorielle

La partie patronale n'a pas de demande en la matière. Elle précise cependant qu'elle « entendra » la partie syndicale, mais ne fera aucun retour à ce propos puisqu'elle considère que ces demandes sont du ressort de la table centrale.

La partie syndicale explique qu'elle tient à présenter ces demandes, car les vérifications qu'elle a faites ne lui permettent pas de confirmer que ces demandes seront redirigées vers la table centrale et elle veut donc s'assurer que ces demandes seront traitées lors de la négociation, quel qu'en soit le lieu.

L'ASPPC expose les différents pans de sa demande [2.19](#) qui a pour objectif d'améliorer les dispositions de la convention collective relatives aux droits parentaux, notamment par la clarification de certaines clauses :

- L'ASPPC souhaite que les clauses 5-6.55 (FNEEQ) et 5-6.57 (FEC) soient harmonisées aux conditions du RQAP afin que l'enseignante ou l'enseignant puisse reporter

ses vacances et planifier une date de retour au travail adaptée à sa situation, et ce, quel que soit son statut d'emploi ou la date de l'accouchement.

- De plus, l'ASPPC souhaite qu'aux fins de l'interprétation des clauses 5-6.06 (FNEEQ) et 5-6.08 (FEC), l'expression « enseignante enceinte » inclue aussi une enseignante qui a accouché et qui est encore dans le processus de congé de maternité ou de congé parental.
- La demande syndicale cherche à préciser aux clauses 5-6.43 (FNEEQ) et 5-6.45 (FEC) que le congé peut être renouvelé.
- La partie syndicale souhaite préciser que les congés prévus aux clauses 5-9.06 (FNEEQ) et 5-10.06 (FEC) peuvent être pris à temps partiel.
- La partie syndicale demande à ce que l'enseignante ou l'enseignant en congé pour traitement de l'infertilité soit considéré en invalidité au sens de la convention collective.
- L'ASPPC souhaite aussi, aux clauses 5-9.06 (FNEEQ) et 5-10.05 (FEC), créer une banque de congés avec traitement pour responsabilité familiale. De plus, la partie syndicale aimerait permettre une meilleure utilisation des congés pour responsabilité familiale, notamment par la possibilité de leur fractionnement en heures et par la pleine utilisation des congés de maladie à cet effet.
- La demande syndicale vise également à élargir la notion de responsabilité familiale pour y inclure : les petits-enfants; les parents, les grands-parents, les frères, les sœurs et les petits-enfants du conjoint ou de la conjointe; les enfants dont l'enseignante ou l'enseignant a la garde légale; et toute personne considérée comme un aidant naturel.
- L'ASPPC veut améliorer les dispositions de la convention collective relatives au concept d'aidant naturel et aux droits s'y rattachant en conformité avec les normes du travail.

Rapport de table

- La partie syndicale souhaite ajouter dans la convention collective la possibilité prévue au RQAP de transférer le congé pour adoption à la période d'attente.
- La demande syndicale vise aussi à modifier les clauses 5-6.20 (FNEEQ) et 5-6.22 (FEC) relatives au congé de paternité avec traitement afin que ce congé puisse se situer dans les 52 semaines suivant le début du processus d'accouchement plutôt qu'uniquement entre l'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- Enfin, l'ASPPC souhaite modifier les clauses 5-6.30 (FNEEQ) et 5-6.40 (FEC) pour permettre à une enseignante ou à un enseignant qui n'est pas sous contrat au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant d'avoir accès aux mêmes congés sans traitement qu'une enseignante ou un enseignant sous contrat au moment de l'accouchement ou de l'adoption.

La demande syndicale [3.8](#) a pour objectif l'amélioration des conditions d'accès aux échelons 18 à 20 et de la rémunération pour les enseignantes et pour les enseignants qui ont complété une maîtrise de 2^e cycle ou un doctorat de 3^e cycle. Elle se subdivise en cinq volets :

- La partie syndicale souhaite que le pourcentage d'augmentation entre ces échelons, qui est actuellement de 1,63 %, ait la même valeur que celui entre les autres échelons de l'échelle, qui est présentement de 4,25 %.
- En ce qui a trait aux détentrices et aux détenteurs de maîtrise et de doctorat, l'ASPPC souhaite que soit bonifié leur échelon de rémunération dès le départ, pas seulement à la fin de l'échelle salariale.

- La demande syndicale vise à rendre l'échelon 18 accessible à toutes les détentrices et à tous les détenteurs de maîtrise, peu importe la discipline dans laquelle elle a été faite.
- Elle souhaite également que les échelons 18 à 20 soient accessibles pour les détentrices et pour les détenteurs d'un doctorat de 3^e cycle d'un établissement reconnu même si la personne a moins de 19 ans de scolarité.
- Finalement, l'ASPPC souhaite que l'échelon 18 soit accessible aux détenteurs d'un DESS ou d'une maîtrise de courte durée équivalente.

La partie syndicale, avec sa demande [3.21](#), veut étendre la progression accélérée aux dix premiers échelons comme cela se fait dans d'autres domaines du secteur public.

La demande syndicale [3.23](#) vise le remboursement du plein montant de la cotisation professionnelle dans le cas où le collège exige que l'enseignante ou l'enseignant soit membre d'un ordre professionnel pour exercer ses fonctions d'enseignement.

L'ASPPC, avec la demande [FNEEQ-3](#), souhaite faire les ajustements correspondants pour le Centre québécois de formation aéronautique (CQFA) en ce qui a trait à la progression accélérée en fonction de son échelle particulière.

Enfin, avec la demande [FNEEQ-4](#), la partie syndicale veut effectuer une mise à jour des conditions de progression dans l'échelle salariale pour toutes les enseignantes et pour tous les enseignants du Centre québécois de formation aéronautique (CQFA), en rendant la catégorie IV accessible à une enseignante ou à un enseignant qui a atteint l'échelon 7 de la catégorie III. Cette demande est liée à l'évolution technique qui rend inutile la distinction relative à la quatrième catégorie.

Rapport de table

Liste des demandes syndicales présentées

Création de postes

1.8 Préciser que tous les cours enseignés servent à créer des postes dans les disciplines dans lesquelles ils sont enseignés. ([retour](#))

Acquisition de la permanence

1.9 Élargir les mesures de sécurité d'emploi et les règles relatives à l'acquisition de la permanence. ([retour](#))

Précision sur la CI déplacement

2.2 Bonifier le calcul du temps de déplacement pour tenir compte de la durée réelle du déplacement et ajouter les ressources en conséquence. ([retour](#))

Demandes que le CPNC veut référer à la table centrale

2.19 Améliorer les dispositions de la convention collective relatives aux droits parentaux, notamment par la clarification de certaines clauses. ([retour](#))

3.8 Améliorer les conditions d'accès aux échelons 18 à 20 et la rémunération pour les enseignantes et pour les enseignants qui ont complété une maîtrise de 2e cycle ou un doctorat de 3e cycle. ([retour](#))

3.21 Étendre la progression accélérée aux dix (10) premiers échelons. ([retour](#))

3.23 Rembourser le plein montant de la cotisation professionnelle dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant doit être membre d'un ordre professionnel pour exercer ses fonctions d'enseignement. ([retour](#))

FNEEQ-3 Faire les ajustements pour le Centre québécois de formation aéronautique (CQFA) en ce qui a trait à la progression accélérée. ([retour](#))

FNEEQ-4 Effectuer une mise à jour des conditions de progression dans l'échelle salariale pour toutes les enseignantes et pour tous les enseignants du Centre québécois de formation aéronautique (CQFA), en rendant la catégorie IV accessible à une enseignante ou à un enseignant qui a atteint l'échelon 7 de la catégorie 3. ([retour](#))