



Comité patronal de négociation des collègues

DÉPÔT PATRONAL AMENDÉ ET OUVERTURES AUX DEMANDES SYNDICALES

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DU PERSONNEL ENSEIGNANT VENUE À
ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2020**

DP-3

**FNEEQ-CSN
LE 23 OCTOBRE 2020**

DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Les représentants du comité patronal de négociation des collègues (CPNC)

Renée Boisclair

Diane Brien

Sylvie Gagnon

Serge Rodrigue

Porte-parole

Gilles Perron

Révision et mise en page

Séverine Pugens, secrétaire à la négociation

1. LA FORMATION CONTINUE

Reconnaître les spécificités applicables à la formation continue afin de soutenir son développement et de répondre adéquatement aux besoins des étudiantes et des étudiants et aux besoins de main-d'œuvre.

1.1 ASSOULIR LES RÈGLES D'UTILISATION ET LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CHARGES À LA FORMATION CONTINUE (CFC)

L'évolution de la mission de la formation continue fait en sorte qu'il ne s'agit plus essentiellement d'une offre de cours à la carte, mais de cours qui s'inscrivent dans des programmes d'études (DEC et AEC).

Les collègues éprouvent des difficultés à utiliser les CFC pour les volets autres que celui de l'enseignement, ce qui constitue un frein au développement des programmes dans ce secteur d'activité.

Le CPNC souhaite donc permettre aux collègues l'utilisation optimale des CFC.

~~1.2 ASSURER LE MAINTIEN ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DU PERSONNEL ENSEIGNANT (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Le personnel enseignant à la formation continue doit détenir en tout temps les compétences requises à sa fonction. Il importe donc de s'assurer de la mise à jour de ses compétences.~~

~~1.3 MINIMISER LES RESTRICTIONS À L'EMBAUCHE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS À LA FORMATION CONTINUE (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~La clause visant à empêcher le cumul d'emplois est apparue à la convention collective dans un contexte de pénurie d'emploi et visait à assurer le partage équitable du travail. En période de plein emploi, cette clause constitue un frein à l'embauche de personnel enseignant qualifié et n'a plus sa raison d'être.~~

1.4 ASSURER TOUTE EMBAUCHE NÉCESSAIRE À LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS À LA FORMATION CONTINUE

La formation continue a recours à l'expertise du personnel enseignant pour des tâches en sus de la prestation de cours (rencontres de concertation, encadrement particulier, etc.). Il s'avère pertinent de prévoir, pour le personnel enseignant, des modalités d'engagement qui respectent la souplesse essentielle au bon fonctionnement de la formation continue.

2. LA GESTION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

Reconnaître la place centrale des comités de programme dans le cycle de gestion des programmes d'études.

2.1 PRÉCISER LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DE LA COORDONNATRICE, DU COORDONNATEUR ET DU COMITÉ DE PROGRAMME

Les rôles et les responsabilités de la coordonnatrice, du coordonnateur et du comité de programme définis à la convention collective doivent refléter l'évolution qu'ils ont connue.

2.2 CLARIFIER LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DU COORDONNATEUR DE DÉPARTEMENT ET DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE RELATIVEMENT À LEUR PARTICIPATION À LA GESTION DES PROGRAMMES

Le partage des responsabilités doit être précisé afin de tenir compte de la nécessaire complémentarité des rôles.

2.3 REVOIR LA RÉPARTITION DES RESSOURCES ENTRE LES COORDINATIONS DÉPARTEMENTALES ET LES COORDINATIONS DE PROGRAMME

La répartition des ressources prévues au volet 2 de la convention collective pour la coordination de programme doit être revue pour tenir compte des responsabilités accrues des coordonnatrices et des coordonnateurs de programme.

3. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

S'assurer que le personnel enseignant réponde en tout temps aux exigences de sa profession.

~~3.1 INTRODUIRE UNE PÉRIODE DE PROBATION ET ASSUJETTIR LA PRIORITÉ D'ENGAGEMENT ET L'OBTENTION DE LA PERMANENCE À UNE ÉVALUATION POSITIVE (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Aux fins de l'obtention de la priorité d'engagement et de la permanence, les collègues doivent s'assurer que le personnel enseignant réponde aux exigences de l'emploi. Or, les dispositions actuelles de la convention collective font en sorte qu'un collègue doit parfois accorder une priorité d'engagement ou une permanence sans avoir pu procéder à l'évaluation du rendement et des compétences de l'enseignante ou de l'enseignant.~~

~~Il y a donc lieu de revoir les dispositions de la convention collective afin d'introduire une période de probation et d'assujettir l'obtention de la priorité d'engagement et de la permanence à une évaluation positive, laquelle doit tenir compte du temps réellement travaillé.~~

~~3.2 ASSOULIR LES MODALITÉS RÉGISSANT LE RETRAIT DE LA PRIORITÉ D'ENGAGEMENT.~~

~~La date du 1^{er} juin pour le non octroi de la priorité d'emploi n'est pas adaptée à la réalité de l'enseignement dans les collèges. Lorsque cela est nécessaire, le collègue doit pouvoir procéder à ce non octroi en tout temps.~~

~~3.3 PRÉCISER LA CONTRIBUTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT DANS LE PROCESSUS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Considérant l'importance pour la rétention du personnel enseignant d'une insertion professionnelle réussie, il y a lieu de préciser le rôle que doivent jouer le personnel enseignant et les coordonnatrices et les coordonnateurs de département et de programme dans ce processus.~~

3.4 INSCRIRE À LA CONVENTION COLLECTIVE L'OBLIGATION DE PERFECTIONNEMENT POUR TOUT LE PERSONNEL ENSEIGNANT

À l'enseignement supérieur, le perfectionnement dans les champs de compétences disciplinaires, pédagogiques, langagières et numériques fait partie de la tâche de tout le personnel enseignant. Il apparaît donc essentiel d'enchâsser cette obligation dans la convention collective.

~~3.5 REVOIR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Afin d'assurer une utilisation optimale des sommes prévues au budget de perfectionnement, il est nécessaire de conférer au comité de perfectionnement un caractère consultatif pour permettre au collègue de procéder en cas de désaccord.~~

3.6 ~~S'ASSURER QUE TOUT LE PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ENSEIGNEMENT RÉGULIER AIT FAIT L'OBJET D'UNE RECOMMANDATION POSITIVE DU COMITÉ DE SÉLECTION DE CE SECTEUR (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Une enseignante ou un enseignant en provenance de la formation continue peut exercer une priorité d'emploi sans que sa candidature ait été retenue par un comité de sélection de l'enseignement régulier. Il apparaît donc nécessaire que la candidature d'une enseignante ou d'un enseignant provenant de la formation continue soit recommandée par un comité de sélection de l'enseignement régulier, et ce, afin de s'assurer qu'il réponde aux exigences de ce secteur.~~

4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Adapter la convention collective aux réalités des collèges, dans une perspective d'efficience et de saine gestion des fonds publics.

4.1 RECONSIDÉRER LA VALEUR DE LA CI MAXIMALE

La diminution de la CI maximale à 85 unités dans la convention collective 2015-2020 a eu des impacts sur la gestion des ressources enseignantes entre les disciplines, générant des difficultés dans la répartition des charges d'enseignement dans les départements. Il y a donc lieu de revoir la valeur maximale de la CI et en conséquence, les ressources qui sont dédiées à cette fin.

Maintenir la CI annuelle maximale à 85 unités et rétablir à 88 unités de CI le seuil à partir duquel le Collège doit obtenir le consentement de l'enseignant.

Fixer au 15 février la date retenue pour le consentement.

4.2 ACTUALISER LA RÉPARTITION DES RESSOURCES FIXES

Le modèle de répartition des ressources fixes ne tient pas compte de la fluctuation de l'effectif étudiant entre les collèges et de la cartographie des programmes d'études. Il est donc impératif de revoir la répartition des ressources fixes pour mieux refléter la réalité du réseau collégial.

Revoir la répartition des ressources accordées en 2010, pour tenir compte des fluctuations de l'effectif étudiant.

4.3 ~~REVOIR CERTAINES MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~La saine gestion des fonds publics impose de revoir certaines modalités d'application de la sécurité d'emploi, dans la perspective d'optimiser les replacements.~~

4.4 ~~FACILITER LE TRANSFERT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS ENTRE COLLÈGES (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~La convention collective prévoit le transfert volontaire pour les enseignantes et enseignants mis en disponibilité. Par ailleurs, à l'exception de l'échange intercollèges, il n'y a aucune autre disposition de la convention collective qui favorise la mobilité du personnel enseignant sans perte de droits. Considérant que la nouvelle génération a un intérêt plus marqué pour le changement et la mobilité, que la conciliation travail-famille nécessite parfois de longs déplacements, que certaines régions ont des besoins de main d'œuvre spécifiques, il y aurait lieu d'assouplir les procédures entourant les échanges intercollèges entre enseignantes et enseignants permanents ou encore de modifier l'ordre de priorité d'engagement sur un poste ou sur une charge annuelle de remplacement.~~

5. LE DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU COLLÉGIAL

Simplifier les processus de mise en œuvre des projets des collèges afin d'assurer leur développement et celui du réseau collégial.

5.1 ~~RETIRER LES OBLIGATIONS DE CONSULTATION PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE EN LIEN AVEC LES NOUVEAUX MODÈLES D'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Les obligations de consultation auprès de la partie syndicale et les délais qui y sont associés freinent parfois le développement de la FAD.~~

5.2 ~~INTRODUIRE UNE ANNEXE PRÉCISANT LES MODALITÉS APPLICABLES LORS DE L'OUVERTURE D'UN CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES~~

~~Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, il est nécessaire de préciser les sujets pour lesquels le CEC et son collège d'origine sont considérés comme distincts.~~

~~De plus, pendant la période expérimentale, aucun poste ne doit être créé pour ne pas octroyer de permanence, et ce, aussi longtemps que la pérennité du CEC n'est pas assurée.~~

5.3 PERMETTRE AU PERSONNEL ENSEIGNANT NON PERMANENT AYANT UNE PRIORITÉ D'ENGAGEMENT DE RÉALISER DES FONCTIONS DE RECHERCHE

L'expertise du personnel enseignant non permanent sans charge d'enseignement à l'égard de la recherche doit être reconnue en favorisant son engagement sans cumul de l'ensemble des droits prévus à la convention collective.

6. LES AUTRES OBJETS

Le CPNC propose aussi d'apporter des ajustements à la convention collective afin de régler certains problèmes récurrents en termes de gestion ou d'application de la convention.

6.1 ~~INFORMATIONS SYNDICALES (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Les dispositions de la convention collective doivent être modifiées afin de réduire le nombre d'informations à transmettre au Syndicat et afin que ces informations respectent la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.~~

6.2 COMITÉS PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE

Certains mandats des comités nationaux prévus à la convention collective doivent être actualisés afin de répondre aux préoccupations des parties, alors que d'autres comités ne sont plus pertinents et doivent en conséquence être retirés de la convention collective.

6.3 COMMISSION PÉDAGOGIQUE

~~Considérant qu'en 1993, l'instauration de la Commission des études par la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* a rendu caduque la Commission pédagogique, il y a lieu de retirer la Commission pédagogique de la convention collective.~~

6.4 MESURES DISCIPLINAIRES

La convention collective prévoit que les avis et remarques défavorables adressés au personnel enseignant ou toute pièce incriminante ne peuvent être utilisés contre lui s'il s'est écoulé 12 mois sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire lui ait été communiqué. Or, compte tenu des absences parfois prolongées de l'enseignante ou de l'enseignant durant cette période (invalidité, maternité ou tout autre congé), il importe de soustraire toute absence de ce délai d'un an.

6.5 ~~COMITÉ DE RÉVISION DE NOTE (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~La présence de l'enseignante ou de l'enseignant concerné par la révision de note au comité constitue une apparence de conflit de rôles et représente pour l'étudiante ou de l'étudiant un déni de justice naturelle. En conséquence, l'enseignante ou l'enseignant visé par la demande de révision de note ne doit pas faire partie du comité de révision de note.~~

6.6 ~~FRAIS ET HONORAIRES DE L'ARBITRE DE GRIEF (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Dans le cas d'un grief partiellement accueilli, des litiges surviennent quant à la partie qui doit assumer les frais et honoraires de l'arbitre. Il s'avère nécessaire, dans un souci d'efficacité et d'équité, de préciser que c'est à l'arbitre de déterminer le partage des frais et honoraires.~~

6.7 ~~ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE TRAITEMENT (RETIRÉE LE 4 JUIN 2020)~~

~~Contrairement à ce qui existe dans d'autres secteurs, la convention collective n'a pas prévu de période d'admissibilité minimale à l'assurance traitement. Il s'avère nécessaire de prévoir une période de qualification avant de pouvoir avoir droit à des prestations d'assurance traitement.~~

6.8 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

Le CPNC propose de réviser ou de clarifier les clauses de la convention collective qui prévoient les effets sur le traitement dans le cas où les modifications sont apportées aux règles d'évaluation de la scolarité et dans le cas d'une erreur à l'attestation officielle de scolarité.

OUVERTURES AUX DEMANDES SYNDICALES

NUMÉRO DE DS	LIBELLÉ DE LA DEMANDE SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
16	Améliorer les dispositions concernant les jours de congé de maladie ou pour raisons familiales en permettant le fractionnement des jours de congé rémunérés et en donnant accès à l'ensemble de ces journées de congé aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue. Étendre la portée des dispositions concernant la conciliation famille-travail et les responsabilités familiales aux « parents » et aux « proches aidants » au sens de la Loi sur les normes du travail.	Fractionner les journées de maladie en demi-journées selon les modalités du collège. Faire la concordance avec la LNT.
17	Réviser la convention collective, dans une perspective d'équité, afin qu'elle soit formulée de manière inclusive en ce qui concerne la diversité sexuelle et la pluralité des genres.	Ajouter identité ou expression de genre et remplacer sexe par sexe-genre. Modifier la définition de conjoint : « père et mère d'un même enfant » par « parent d'un même enfant ».
24	Réviser l'annexe III - 13 relative au collège de l'Abitibi-Témiscamingue.	Retirer le montant de l'annexe III-13.