

# PROFS EN NÉGO

10 janvier 2024

## PROJET DE RÈGLEMENT GLOBAL SECTORIEL RÉSUMÉ (FNEEQ)



# PROJET DE RÈGLEMENT GLOBAL SECTORIEL RÉSUMÉ

10 janvier 2024

Rédaction du document original par le comité de négociation de l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégep (FEC-CSQ et FNEEQ-CSN) :

Nadine Bédard-St-Pierre – FEC-CSQ

Frédéric Clermont – FNEEQ-CSN

Josée Déziel – FNEEQ-CSN

Paul-Émile Houle – FEC-CSQ

Julien Lacombe – FEC-CSQ

Philip Lagogiannis – FNEEQ-CSN

Julien Lapan – FNEEQ-CSN

Anna-Belle Marcotte – FNEEQ-CSN

Héloïse Moysan-Lapointe – FNEEQ-CSN

Nathalie Munger – FNEEQ-CSN

Rachel Sarrasin – FEC-CSQ

## TABLE DES MATIÈRES

Thème 1 : Précarité et insertion professionnelle.....	4
Thème 2 : Tâche, ressources et réussite étudiante .....	5
Thème 3 : Enseignement à distance, formation continue et pérennité du modèle collégial.....	6
Thème 4 : Collégialité, expertise enseignante et vitalité des programmes.....	8
Thème 5 : Organisation et relations de travail.....	9
Thème 6 : Échelle de traitement et autres enjeux de rémunération .....	11

## **THÈME 1 : PRÉCARITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE**

### **UNE MEILLEURE OUVERTURE DE POSTES ET ACCÈS À LA PERMANENCE**

- ✓ Ressources EESH : minimum devant servir à l'ouverture de postes passe de 35 % à 75 %
- ✓ Conditions d'accès à la permanence améliorées pour l'enseignant.e ayant bénéficié d'un congé parental ou pour invalidité
- ✓ Ouverture de poste en cas d'invalidité totale permanente

### **UNE MEILLEURE PROTECTION FACE AUX DÉPLACEMENTS DE MED**

- ✓ Priorité sur poste équivalente au MED à déplacement volontaire de la même zone pour l'enseignant.e non permanent.e avec 10 ans d'ancienneté
- ✓ Priorité d'engagement bonifiée sur poste et sur charge vis-à-vis le MED à déplacement non volontaire

### **DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT AMÉLIORÉES**

- ✓ Plus de souplesse quant à la scission d'une charge
- ✓ Possibilité de refuser un ajout de cours en tout temps

## THÈME 2 : TÂCHE, RESSOURCES ET RÉUSSITE ÉTUDIANTE

### AJOUT DE RESSOURCES AU VOLET 1 POUR TENIR COMPTE DE CERTAINES PARTICULARITÉS DE LA TÂCHE

- ✓ 40 ETC : Alléger l'enseignement clinique en stage en Soins infirmiers
- ✓ 13 ETC : Nouveau facteur NES pour les cours de 30 heures
- ✓ 19 ETC\* : Surcharge liée à l'enseignement à distance, au régulier et à la formation continue
  
- ✗ **Contrepartie patronale** : à chaque année, les parties conviennent, s'il y a lieu, de l'allocation et de la répartition du solde non-utilisé (le cas échéant) de ces ressources à d'autres modes de la formation à distance.
  
- ✗ **Demande patronale** : dates de référence pour le calcul de CI
  - Lorsqu'un cours d'une charge est offert à la formation continue ou dans le cadre d'un DEC intensif/accélééré, la CI du cours est constatée à la date correspondant à 20 % de sa durée.
  - Les parties conviennent du rattachement de ces cours à l'une ou l'autre des sessions ou encore aux deux sessions, à défaut de quoi le Collège procède.

### AUTRES VOLETS

- ✓ Attribution d'au moins 75 % des ressources EESH sont attribuées aux volets 1 et 2
- ✓ Rehaussement des allocations minimales de coordination pour les collèges et unités d'enseignement de petite taille (approximativement 8,26 ETC)
  - L'allocation minimale de volet 2 prévue à 8-5.04 passe de 6 ETC à 6,3 ETC
  - Pour les petites unités considérées comme distinctes du cégep dont elles relèvent en ce qui concerne les départements/comités de programme, allocation d'un enseignant.e par quatorze (14) enseignant.es du volet 1
- ✓ Bonification des ressources de coordination de stages (15 ETC)
- ✓ Ajout de ressources pour cycle de vie des programmes (20 ETC)
- ✓ Modification de la lettre d'entente sur les garanties afin de tenir compte des ressources ajoutées aux conventions collectives 2020-2023 et 2023-2028 (excluant EESH)

### TÂCHE : TRAVAUX

- ✓ Au Comité consultatif sur la tâche (CCT), mener des travaux concernant :
  - la CI associée aux temps de déplacement
  - le travail en milieu clinique, en stage et en laboratoire pour les autres techniques de la santé et des services sociaux, ainsi que pour le programme de techniques de santé animale

## THÈME 3 : ENSEIGNEMENT À DISTANCE, FORMATION CONTINUE ET PÉRENNITÉ DU MODÈLE COLLÉGIAL

### BALISER LE DÉPLOIEMENT DE L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE

- ✓ Bonification de l'annexe sur les nouveaux modèles d'enseignement
- ✓ Régulier et formation continue
- ✓ Reconnaissance de la primauté de l'enseignement en présence
- ✓ Touche les programmes et les parties de programmes
- ✓ Critères pour le déploiement
- ✓ Consultation des enseignant.es
- ✓ Suivi(s) de l'expérimentation
- ✓ Évaluation du projet
- ✓ Clause transitoire pour les projets d'avant 2024

### ENCADRER LES CONDITIONS DE TRAVAIL À L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE

- ✓ Définition de l'EAD
  - ✓ Identification du mode d'enseignement avant l'octroi du cours
  - ✓ Interdiction de changer le mode d'enseignement d'un cours
  - ✓ Nombre maximum d'étudiant.es dans un groupe
  - ✓ Possibilité de demander des évaluations en présence
  - ✓ Impossibilité d'enregistrer un cours sans l'accord de l'enseignant.e
  - ✓ Seuls les enseignant.es peuvent effectuer des activités d'EAD
  - ✓ Accès aux formations, au soutien et au matériel nécessaire
- \* **Contrepartie patronale** : Formation d'un comité national ayant pour mandat de discuter des enjeux liés à la Commission pédagogique et intégration de la mise à jour des connaissances au volet 1 de la tâche d'enseignement (en note de bas de page, en référant à Portrait de la profession, 2008)

## FORMATION CONTINUE

- ✓ Ajout de 100 charges à la formation continue (46 ETC) à partir de 2024-2025
- ✓ Meilleures informations aux syndicats
  - Le Collège informe le Syndicat au plus tard le 15 mai de sa prévision d'offre de formation créditée à la formation continue pour l'année suivante & suivi au plus tard le 15 novembre
  - Obligation pour le Collège d'informer le Syndicat de l'utilisation qu'il prévoit faire de l'ensemble des CFC avant le 15 juin de chaque année

### Formation continue

- ✓ Reconnaissance de l'écart de traitement et transmission des données pertinentes pour évaluer la valeur d'une charge à la formation continue (CFC)
- ✗ **Demande patronale** : Permettre aux collèges de libérer du personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel à la formation continue afin de lui confier d'autres activités prévues à la tâche d'enseignement, et ce, sans entente préalable avec la partie syndicale. Cette disposition s'applique à 15 % des charges à la formation continue disponibles.

## PARTENARIATS INTERÉTABLISSEMENT

- ✓ Lorsqu'une entente telle qu'un partenariat touche l'organisation et les conditions de travail des enseignant.es, le Collège en discute en CRT au moins 4 mois (régulier) / un mois (FC) avant son entrée en vigueur
- ✓ Frais de déplacement : les lieux d'enseignement désignés dans un partenariat sont désormais considérés au même titre que les lieux de stage

## **THÈME 4 : COLLÉGIALITÉ, EXPERTISE ENSEIGNANTE ET VITALITÉ DES PROGRAMMES**

- ✓ Préciser que le département agit comme lieu de concertation pour les méthodes pédagogiques et rédige les plans cadres (ou ce qui en tient lieu)
- ✓ Baliser les différentes activités de RAC
  - En précisant les activités réalisées dans le cadre de la RAC
  - En prévoyant que l'ensemble des enseignant.es sont interpellé.es par un processus d'appel de candidatures, lequel fait état des particularités de la RAC, de la discipline (spécialité) et de la disponibilité exigée
  - En prévoyant que le Collège peut exiger de l'enseignant.e une séance rémunérée d'accueil/de formation d'appoint avant d'offrir de la RAC
- ✓ Introduire des dispositions concernant la recherche
  - La reconnaissance des parties de l'importance de la recherche au collégial
  - La possibilité de report de vacances
  - Un comité interronde sur la recherche (mandats à définir)
- ✓ Instaurer un programme national de maintien de l'expertise dans une discipline hautement évolutive ou nécessitant des adaptations significatives (5 ETC/an)

## THÈME 5 : ORGANISATION ET RELATIONS DE TRAVAIL

### MED

- ✓ Que l'enseignant.e déplacé.e sur une charge annuelle de remplacement à temps complet (CAR) puisse rester dans son collège d'origine s'il détient une pleine charge session
- ✓ Que l'enseignant.e déplacé.e sur une CAR puisse voir sa MED annulée si, dans son collège d'origine, sa MED aurait pu être annulée n'eût été de son déplacement
- ✓ Prolongation du droit de retour au-delà du 1er mai : passe d'un an à deux ans
  
- ✗ **Demande patronale** : élargir la possibilité de recyclage

### CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

- ✓ Introduire des dispositions concernant la violence à caractère sexuel au travail (para. 16, art. 51 LSST)
- ✓ Introduire la possibilité que l'enseignant.e puisse s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle ou il a été victime (79.1 LNT)
- ✓ Préciser l'importance de travailler dans un milieu sain et sécuritaire, exempt de toute violence physique, psychologique, incluant violence conjugale, familiale ou VACS (para. 16 art. 51 LSST) *Demande patronale convergente*
- ✓ Comité paritaire de santé et sécurité (rôle et mandats) et personne représentante en santé et sécurité
- ✓ Amélioration des congés spéciaux pour décès à 5-9.00
- ✓ Retirer l'obligation de prendre les congés spéciaux pour décès de manière consécutive et permettre que le congé aux fins d'accompagnement de fin de vie puisse débuter la veille du décès *Demande patronale convergente*

### AUTRES CORRECTIFS

- ✓ Ajouter à la clause 5-6.55 au tiret « accumulation de vacances » : « ou paiement de ce qui en tient lieu »
- ✓ Modifier la clause 6-2.01 e) afin que tout enseignant.e chargé.e de cours en situation d'invalidité puisse bénéficier d'un plein cumul d'expérience à l'intérieur de 104 semaines
  
- ✗ **Demande patronale** : réviser les conditions d'octroi du congé de perfectionnement sans salaire en ajoutant
  - des dates limites (15 mai et 15 novembre)
  - la possibilité pour le Collège de refuser en cas de difficultés de recrutement ou d'ordre pédagogique

- × **Demande patronale** : Projet pilote pour la durée de la convention collective concernant les stages en Soins infirmiers durant la fin de semaine
  - Le département a la responsabilité de répartir les activités pédagogiques, dont les stages en milieu clinique. Il le fait en tenant compte, notamment, des enseignant.es qui auront signalé leur intérêt à dispenser un ou des stages la fin de semaine (principe de volontariat individuel)
  - Deux jours sans activités enseignantes dans la semaine
  - De jour uniquement
  - Primes aux enseignant.es à l'enseignement régulier et à la formation continue : 4 % du taux annualisé sur les heures réellement effectuées
  - Suivi national du projet

## COMITÉ NATIONAL DE RENCONTRE (CNR)

- ✓ ajuster les mandats pour inclure
  - le suivi du projet pilote en Soins infirmiers
  - le suivi de l'utilisation des ressources pour la formation à distance

## RÉÉCRITURES TECHNIQUES

- ✓ Procéder à certaines réécritures de nature technique et clarifications de textes existants
- ✓ Demande patronale : ajout de sous-titres à l'article 5-4.00

## CQFA

- ✓ Effectuer une mise à jour des conditions de classement prévues aux tableaux B et C
- ✓ Appliquer mutatis mutandis à l'annexe III-1 toute modification convenue à la convention collective

## **THÈME 6 : ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET AUTRES ENJEUX DE RÉMUNÉRATION**

- ✓ Premier échelon égal à celui du premier échelon du rangement 23
- ✓ Progression accélérée étendue aux échelons 5 et 6
- ✓ Échelons 1 à 12 rehaussés
- ✓ Avancement d'un échelon à la première année d'application
- ✓ Rehaussements par accroche
- Deux premières échelles de la formation continue
- Taux « autres tâches »

## BONIFICATION DES ÉCHELONS 1 À 12

Échelon	30 mars 2023	1 <sup>er</sup> avril 2024*	Augmentation*
1	46 527 \$	50 150 \$	7,79 %
2	49 636 \$	51 755 \$	4,27 %
3	52 954 \$	53 411 \$	0,86 %
4	54 127 \$	55 120 \$	1,83 %
5 <sup>†</sup>	55 326 \$	56 884 \$	2,82 %
6 <sup>†</sup>	56 550 \$	58 705 \$	3,81 %
7	57 804 \$	61 584 \$	6,54 %
8	60 263 \$	63 523 \$	5,41 %
9	62 823 \$	65 524 \$	4,30 %
10	65 493 \$	68 089 \$	3,96 %
11	68 720 \$	70 512 \$	2,61 %
12	72 150 \$	73 290 \$	1,58 %
13	75 745 \$	75 745 \$	
14	79 522 \$	79 522 \$	
15	83 480 \$	83 480 \$	
16	87 647 \$	87 647 \$	
17	92 027 \$	92 027 \$	
18	93 527 \$	93 527 \$	
19	95 051 \$	95 051 \$	
20	96 600 \$	96 600 \$	

Effets d'accroche		
Échelon	Augmentation moyenne*	Accroche
1	7,79 %	Taux 6-1.04
8	5,41%	Chargé de cours 16 ans
10	2,77 %	Chargé de cours 17-18 ans
12		
14	0 %	Chargé de cours 19 ans
16		

\* Avant les augmentations paramétriques prévues au 1<sup>er</sup> avril 2023 et au 1<sup>er</sup> avril 2024

† Au 1<sup>er</sup> juillet 2024, les échelons 5 et 6 deviennent semi-annuels au même titre que les échelons 1 à 4

Au 1<sup>er</sup> juillet 2024, tout enseignant.e occupant un échelon supérieur à 4 et n'ayant pas atteint le sommet de son parcours **avancera d'un échelon**

## ÉCHELLES ET TAUX AVEC LES AUGMENTATIONS PARAMÉTRIQUES

**\*\* À titre illustratif** : les taux pourraient varier légèrement en fonction des règles d'arrondissement et de l'application de la clause de protection du pouvoir d'achat.

### Temps complet ou partiel

Échelon	2023-03-30	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01**	2026-04-01**	2027-04-01**
1	46 527 \$	49 319 \$	54 647 \$	56 068 \$	57 470 \$	59 481 \$
2	49 636 \$	52 614 \$	56 396 \$	57 862 \$	59 309 \$	61 385 \$
3	52 954 \$	56 131 \$	58 201 \$	59 714 \$	61 207 \$	63 349 \$
4	54 127 \$	57 375 \$	60 063 \$	61 625 \$	63 166 \$	65 377 \$
5 <sup>+</sup>	55 326 \$	58 646 \$	61 985 \$	63 597 \$	65 187 \$	67 469 \$
6 <sup>+</sup>	56 550 \$	59 943 \$	63 970 \$	65 633 \$	67 274 \$	69 629 \$
7	57 804 \$	61 272 \$	67 107 \$	68 852 \$	70 573 \$	73 043 \$
8	60 263 \$	63 879 \$	69 220 \$	71 020 \$	72 796 \$	75 344 \$
9	62 823 \$	66 592 \$	71 400 \$	73 256 \$	75 087 \$	77 715 \$
10	65 493 \$	69 423 \$	74 195 \$	76 124 \$	78 027 \$	80 758 \$
11	68 720 \$	72 843 \$	76 836 \$	78 834 \$	80 805 \$	83 633 \$
12	72 150 \$	76 479 \$	79 863 \$	81 939 \$	83 987 \$	86 927 \$
13	75 745 \$	80 290 \$	82 538 \$	84 684 \$	86 801 \$	89 839 \$
14	79 522 \$	84 293 \$	86 654 \$	88 907 \$	91 130 \$	94 320 \$
15	83 480 \$	88 489 \$	90 966 \$	93 331 \$	95 664 \$	99 012 \$
16	87 647 \$	92 906 \$	95 507 \$	97 990 \$	100 440 \$	103 955 \$
17	92 027 \$	97 549 \$	100 280 \$	102 887 \$	105 459 \$	109 150 \$
18	93 527 \$	99 139 \$	101 915 \$	104 565 \$	107 179 \$	110 930 \$
19	95 051 \$	100 754 \$	103 575 \$	106 268 \$	108 925 \$	112 737 \$
20	96 600 \$	102 396 \$	105 263 \$	108 000 \$	110 700 \$	114 575 \$

### Enseignant.e chargé de cours, 16 ans

Échelon	2023-03-30	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01**	2026-04-01**	2027-04-01**
1	81,93 \$	86,85 \$	94,11 \$	96,55 \$	98,97 \$	102,43 \$
2	84,36 \$	89,42 \$	96,90 \$	99,42 \$	101,90 \$	105,47 \$
3	86,86 \$	92,07 \$	99,77 \$	102,36 \$	104,92 \$	108,60 \$
4	89,44 \$	94,81 \$	102,73 \$	105,40 \$	108,04 \$	111,82 \$
5	92,09 \$	97,62 \$	105,78 \$	108,53 \$	111,24 \$	115,13 \$
6	94,83 \$	100,52 \$	108,92 \$	111,76 \$	114,55 \$	118,56 \$

↑ Taux par heure de cours

Salaires annuels sur la base de 525 heures de cours ↓

Échelon	2023-03-30	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01**	2026-04-01**	2027-04-01**
1	43 013 \$	45 594 \$	49 406 \$	50 691 \$	51 958 \$	53 777 \$
2	44 289 \$	46 946 \$	50 872 \$	52 194 \$	53 499 \$	55 372 \$
3	45 602 \$	48 338 \$	52 379 \$	53 741 \$	55 085 \$	57 012 \$
4	46 956 \$	49 773 \$	53 935 \$	55 337 \$	56 721 \$	58 706 \$
5	48 347 \$	51 248 \$	55 533 \$	56 977 \$	58 401 \$	60 445 \$
6	49 786 \$	52 773 \$	57 185 \$	58 672 \$	60 139 \$	62 244 \$

### Enseignant.e chargé de cours, 17-18 ans

Échelon	2023-03-30	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01**	2026-04-01**	2027-04-01**
1	95,23 \$	100,94 \$	106,65 \$	109,42 \$	112,15 \$	116,08 \$
2	97,71 \$	103,57 \$	109,42 \$	112,27 \$	115,08 \$	119,10 \$
3	100,26 \$	106,28 \$	112,28 \$	115,20 \$	118,08 \$	122,21 \$
4	102,88 \$	109,05 \$	115,21 \$	118,21 \$	121,16 \$	125,41 \$
5	105,56 \$	111,89 \$	118,22 \$	121,29 \$	124,32 \$	128,67 \$
6	108,32 \$	114,82 \$	121,31 \$	124,46 \$	127,57 \$	132,04 \$

↑ Taux par heure de cours

Salaire annuel sur la base de 525 heures de cours↓

Échelon	2023-03-30	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01**	2026-04-01**	2027-04-01**
1	49 996 \$	52 995 \$	55 989 \$	57 445 \$	58 881 \$	60 942 \$
2	51 298 \$	54 376 \$	57 448 \$	58 941 \$	60 415 \$	62 529 \$
3	52 637 \$	55 795 \$	58 947 \$	60 479 \$	61 991 \$	64 161 \$
4	54 012 \$	57 253 \$	60 487 \$	62 060 \$	63 611 \$	65 838 \$
5	55 419 \$	58 744 \$	62 063 \$	63 677 \$	65 268 \$	67 553 \$
6	56 868 \$	60 280 \$	63 686 \$	65 341 \$	66 975 \$	69 319 \$

### Enseignant.e chargé de cours, 19 ans

Échelon	2023-03-30	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01**	2026-04-01**	2027-04-01**
1	108,59 \$	115,11 \$	118,33 \$	121,40 \$	124,44 \$	128,80 \$
2	110,88 \$	117,53 \$	120,82 \$	123,97 \$	127,06 \$	131,51 \$
3	113,22 \$	120,01 \$	123,37 \$	126,58 \$	129,75 \$	134,29 \$
4	115,61 \$	122,55 \$	125,98 \$	129,25 \$	132,48 \$	137,12 \$
5	118,05 \$	125,13 \$	128,64 \$	131,98 \$	135,28 \$	140,02 \$
6	120,53 \$	127,76 \$	131,34 \$	134,75 \$	138,12 \$	142,96 \$

↑ Taux par heure de cours

Salaire annuel sur la base de 525 heures de cours↓

Échelon	2023-03-30	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01**	2026-04-01**	2027-04-01**
1	57 010 \$	60 430 \$	62 122 \$	63 738 \$	65 331 \$	67 618 \$
2	58 212 \$	61 705 \$	63 432 \$	65 082 \$	66 709 \$	69 044 \$
3	59 441 \$	63 007 \$	64 771 \$	66 455 \$	68 117 \$	70 501 \$
4	60 695 \$	64 337 \$	66 138 \$	67 858 \$	69 554 \$	71 989 \$
5	61 976 \$	65 695 \$	67 534 \$	69 290 \$	71 022 \$	73 508 \$
6	63 278 \$	67 075 \$	68 953 \$	70 746 \$	72 514 \$	75 052 \$

### Taux horaires pour les autres activités

Échelon	2023-03-30	2023-04-01	2024-04-01	2025-04-01**	2026-04-01**	2027-04-01**
1	50,19 \$	53,20 \$	58,95 \$	60,48 \$	61,99 \$	64,16 \$

Le taux horaire pour autres activités inclut désormais la part pour les vacances et les jours fériés.