



**DÉPÔT DES REVENDICATIONS SECTORIELLES ET LOCALES EN VUE DU
RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

PRÉSENTÉ PAR

**LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DES COLLÈGES
(FPPC-CSQ)**

AU

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

Date du dépôt : 24 octobre 2022



Note : Le dépôt remis en main propre au Comité patronal de négociation prévaut en cas de divergence

Préambule

Au cours des dernières années, l'essor de la recherche au collégial, les besoins particuliers de plus en plus nombreux de la population étudiante et les multiples changements technologiques, législatifs et administratifs ont entraîné une adaptation des services professionnels offerts et par le fait même une augmentation ainsi qu'une spécialisation de la demande d'expertises professionnelles. Comme acteur du monde de l'enseignement supérieur, les collèges ne peuvent pas faire fi des transformations sociales, économiques et culturelles. Plus que jamais, ils ont besoin de l'expertise du personnel professionnel pour y faire face.

Toutefois, le réseau collégial est confronté à un enjeu de taille, la rareté de la main-d'œuvre. Les collèges doivent, en tant qu'employeurs, se positionner comme leaders et se démarquer pour attirer le personnel professionnel nécessaire au développement économique du Québec et au bon fonctionnement de leurs établissements. Ils doivent aussi offrir des conditions de travail modernes et compétitives qui permettent au personnel professionnel de participer aux prises de décision dans son secteur d'activité et de choisir ses interventions pour mener à bien les objectifs visés.

Ces conditions de travail passent inévitablement par la reconnaissance de leurs compétences et de leur autonomie, la possibilité de relever des défis variés, la flexibilité leur permettant une conciliation travail - vie personnelle satisfaisante et la nécessité d'une rémunération globale concurrentielle.

À la dernière négociation, un travail a été amorcé pour mieux reconnaître le travail effectué par le personnel professionnel, mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour rendre les conditions de travail attrayantes. Il est primordial de reconnaître la valeur et l'expertise du personnel professionnel des collèges et de permettre à ce dernier d'assurer son rôle avec toute l'autonomie qui le définit, puisque celle-ci augmente la motivation au travail et permet une plus grande productivité.

À travers les six objectifs présentés dans ce document, la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC - CSQ) souhaite démontrer comment l'organisation du travail peut être améliorée afin que les collèges deviennent des employeurs aux conditions de travail concurrentielles leur permettant de continuer à participer activement au développement de la société québécoise.

Demandes intersectorielles

Le dépôt, pour la FPPC-CSQ, des demandes sur les matières intersectorielles, soit le salaire, le régime de retraite, les disparités régionales et les droits parentaux, ainsi que les autres revendications du Front commun, aura lieu à la table centrale où se dérouleront également les discussions.

Demandes sectorielles et locales

Les demandes sectorielles et locales de la FPPC-CSQ sont groupées sous les objectifs suivants :

- Objectif 1 : Assurer une mise à jour régulière du Plan de classification afin qu'il reflète les réalités vécues sur le terrain
- Objectif 2 : Valoriser l'autonomie et la reconnaissance professionnelle
- Objectif 3 : Bonifier les congés rémunérés
- Objectif 4 : Améliorer la rémunération du personnel professionnel
- Objectif 5 : Faciliter les conditions d'exercice des activités syndicales nationales et locales
- Objectif 6 : Privilégier le développement des compétences du personnel professionnel
- Précisions/corrections à la convention collective

Objectif 1 : Assurer une mise à jour régulière du Plan de classification afin qu'il reflète les réalités vécues sur le terrain

Le monde du travail vit présentement de grandes transformations où les formations qualifiantes se multiplient afin de répondre aux besoins diversifiés du marché du travail. Les emplois de professionnels sont plus spécifiques et variés qu'avant et il devient difficile de les classer selon les corps d'emploi existants au Plan de classification actuel. Par conséquent, certaines personnes se retrouvent classifiées dans un corps d'emploi qui ne correspond pas aux tâches et responsabilités qui leurs sont confiées, ce qui entraîne des difficultés pour elles et pour leurs gestionnaires, sans compter les problèmes de recrutement que cela engendre. En effet, il serait plus facile pour les collèges de recruter du personnel si la description du poste correspondait réellement à l'emploi exécuté.

La désuétude du Plan de classification entraîne aussi des difficultés de rétention du personnel professionnel des collèges. Précisément, l'absence d'un travail régulier d'analyse sur les caractéristiques des emplois a pour effet de dévaloriser les fonctions créant un sentiment de méconnaissance de la réelle valeur du travail effectué par le personnel professionnel des collèges.

Chaque corps d'emploi du personnel professionnel détient sa propre expertise et c'est pourquoi il faut utiliser la bonne personne pour répondre au bon besoin. La reconnaissance du travail qui est réellement effectué par le personnel professionnel aura pour effet d'augmenter le sentiment d'appartenance à son milieu. Pour ce faire, il apparaît évident pour la FPPC-CSQ de travailler de concert avec la partie patronale négociante pour se doter de moyens permettant d'intervenir sur le Plan de classification afin d'en assurer sa mise à jour constante.

Afin d'y arriver, la FPPC-CSQ revendique :

- A. De revoir les dispositions de l'article 6-2.00 (Plan de classification) de la convention collective afin notamment d'y introduire un comité paritaire de classification y spécifiant, le mandat (d'assurer la révision des corps d'emploi existants, d'ajouter de nouveaux corps d'emploi et de procéder à l'évaluation), la composition, le fonctionnement et une liste d'arbitres spécialisés nommés en cas de désaccord ainsi que leur mandat.

Objectif 2 : Valoriser l'autonomie et la reconnaissance professionnelle

Le monde du travail est en pleine évolution et les collègues suivent également le mouvement. En effet, les personnes professionnelles hautement qualifiées, qui sont au centre des opérations du réseau collégial, voient depuis quelques années leurs tâches et leurs responsabilités s'accroître, se transformer et même se complexifier alors que leurs conditions de travail et leurs moyens d'action stagnent. Le personnel professionnel fait face à de nouveaux défis et il se doit d'être toujours plus innovant pour atteindre les objectifs ciblés considérant le roulement et le manque d'effectifs. Le personnel professionnel ne souhaite pas seulement un salaire, mais une rémunération qui va bien au-delà. Il souhaite être valorisé et reconnu à la hauteur de son expertise. Cette reconnaissance doit obligatoirement passer par un milieu de travail novateur et stimulant où la créativité, la flexibilité, l'autonomie et l'expertise sont mises de l'avant. Ceci est essentiel pour assurer une rétention et une relève du personnel professionnel des collègues.

Les moyens demandés par la FPPC-CSQ pour y arriver sont les suivants :

- A. D'ajouter des dispositions enchâssant dans la convention collective le rôle et l'importance de la participation des personnes professionnelles sur les comités institutionnels et pédagogiques.
- B. De modifier l'article 5-15.00 de la convention collective afin d'éviter que toute fonction définie au Plan de classification du personnel professionnel des collègues ne puisse être effectuée par une personne qui n'est pas membre de l'unité d'accréditation.
- C. D'introduire dans la convention collective la notion de télétravail et d'y prévoir des balises concernant l'accès, les modalités et l'organisation afin de le favoriser.
- D. D'encourager le maintien en emploi des personnes professionnelles expérimentées en prévoyant et en mettant en application des mesures de rétention attrayantes.
- E. D'enchâsser dans la convention collective les 2,5 millions de dollars prévus aux règles budgétaires concernant l'embauche de personnes professionnelles et d'augmenter ce montant pour permettre le financement de projets initiés par ces dernières pour soutenir la réussite scolaire de la population étudiante ayant des besoins particuliers ou en situation de handicap.
- F. D'introduire dans la convention collective des modalités de libération pour les personnes professionnelles ayant obtenu une subvention de recherche.
- G. D'ajouter un horaire de travail personnalisé dans lequel la personne professionnelle établit elle-même l'heure du début et de la fin de sa journée de travail à l'intérieur des règles fixées par le Collège.
- H. D'ajouter des ressources professionnelles supplémentaires pour combler le travail engendré par la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* (Projet de loi 96).

Objectif 3 : Bonifier les congés rémunérés

Tout le monde le sait, les vacances et les congés font du bien! Des études de plus en plus nombreuses démontrent les avantages que procure un nombre accru de vacances et de congés pour les employés et les organismes qui les embauchent. En effet, il est de plus en plus reconnu que les congés procurent une hausse de la productivité, un meilleur moral des employés, un engagement plus grand, une rétention améliorée et des bénéfices notables pour la santé, ce qui ne peut avoir qu'un effet louable pour les collègues.

En 2022, une offre de congés rémunérés concurrentielle fait partie des avantages sociaux les plus primés sur le marché du travail. Or, pour le personnel professionnel du réseau collégial, le quantum de vacances et le nombre de jours de congé de maladie et pour raisons personnelles n'ont pas été revus depuis des décennies. Ces conditions de travail sont nettement insuffisantes, ce qui contribue au désintérêt des personnes professionnelles qui envisageraient de faire carrière dans le réseau. Une adéquation entre les jours de congé consentis et les besoins de temps pour permettre une meilleure conciliation travail-vie personnelle est un incontournable. Des conditions de travail modernes et actualisées aux réalités de la vie d'aujourd'hui permettraient d'attirer et de retenir le personnel qualifié.

En ce sens, la FPPC-CSQ réclame :

- A. D'augmenter les congés rémunérés, notamment en bonifiant les banques actuelles et en créant de nouvelles banques.
- B. D'accorder la possibilité pour la personne professionnelle le désirant de reporter 35 heures de vacances jusqu'au 15 août de l'année suivante, sans autorisation préalable.
- C. Aux fins du calcul des vacances, d'élargir la clause 8-4.08 pour l'étendre au réseau scolaire ainsi qu'au réseau de la santé et des services sociaux.
- D. D'améliorer la retraite progressive, notamment :
 - En allongeant la durée maximale des retraites progressives prévue à la Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) de cinq (5) années à sept (7) années;
 - En prévoyant la possibilité, pour la personne professionnelle qui se prévaut du programme de retraite progressive, de le poursuivre au-delà de la durée initialement convenue tout en n'excédant pas la période maximale prévue au programme;
 - En améliorant les conditions d'accès.
- E. Accorder à la personne professionnelle victime de violence conjugale le congé spécial prévu à la clause 8-5.01 h) en y prévoyant un congé minimum de cinq (5) jours rémunérés.

Objectif 4: Améliorer la rémunération du personnel professionnel

Le salaire c'est une chose, mais ce n'est pas tout! Pour attirer et retenir une main-d'œuvre de plus en plus rare, la rémunération offerte doit être compétitive et plus globale. Les services professionnels doivent être rémunérés à la hauteur des responsabilités et de l'expertise exigées. Il est indispensable d'accorder une rémunération globale permettant une reconnaissance à sa juste valeur du rôle et de l'importance des personnes professionnelles dans la réalisation de la mission des collègues.

Les moyens demandés par la FPPC-CSQ pour y arriver sont les suivants :

- A. D'obtenir une compensation monétaire pour toute qualification obligatoire supplémentaire au diplôme universitaire exigée par le Collège pour l'exercice de l'emploi.
- B. D'augmenter considérablement la contribution de l'employeur aux assurances collectives.
- C. D'assurer aux psychologues du collégial des conditions de rémunération équivalentes aux psychologues des réseaux de la santé et services sociaux et du scolaire, notamment en leur accordant une prime d'attraction-rétention.
- D. De procéder à la réévaluation de certains corps d'emploi via les mécanismes accessibles en temps de négociation.

Objectif 5: Faciliter les conditions d'exercice des activités syndicales nationales et locales

Le fait d'avoir de bonnes relations de travail augmente la satisfaction de chacun envers son emploi. Il est donc primordial d'avoir un espace pour communiquer les problématiques, être à l'écoute de l'autre et travailler à la recherche de solutions. Le Comité de relation de travail est l'instance appropriée pour ces discussions et il y aurait tout avantage à bonifier son rôle et son utilisation. Certains collèges travaillent déjà de façon active avec le syndicat local du personnel professionnel, car ils ont constaté les bienfaits de cette collaboration et de cette recherche commune de solutions. Le rôle du syndicat local étant, entre autres, d'être près de ses membres pour constater ce qui est vécu dans le quotidien du personnel professionnel, il est le porte-parole idéal pour représenter les personnes professionnelles auprès de la direction et des gestionnaires, ainsi que pour participer aux comités de sélection et autres instances qui permettent le bon fonctionnement du Collège.

Toutefois, pour que les relations de travail soient optimales, des conditions gagnantes devraient être mises en place. Étant aux prises avec un horaire déjà complet par les tâches qui leur sont confiées et avec l'implication syndicale que cela comporte, les représentants syndicaux ne peuvent consacrer le temps nécessaire à la représentation adéquate du personnel professionnel. Ce manque de temps peut avoir pour conséquence de faire perdurer des problématiques, de diminuer le temps de réflexion pour trouver des solutions et se sentir en mode réaction plutôt qu'en mode prévention.

La FPPC-CSQ croit donc qu'il est nécessaire d'améliorer les conditions d'exercice des activités syndicales pour permettre aux collègues une meilleure collaboration avec les syndicats locaux afin d'offrir un milieu de travail où le personnel professionnel sent qu'il est entendu, respecté et impliqué dans les décisions qui le concernent.

Les moyens demandés par la FPPC-CSQ pour y arriver sont les suivants :

- A. De bonifier les libérations pour s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail, notamment en prévoyant des libérations statutaires proportionnelles au nombre de personnes professionnelles à l'emploi du collège, et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.
- B. De prévoir des libérations pour la préparation de réunions des comités prévus à la convention collective.
- C. De revoir l'ensemble des dispositions de l'article 4-2.00 notamment, en ajoutant des sujets de discussion au Comité de relations de travail et en balisant et définissant les modalités et procédures de ce comité.
- D. D'assurer une réelle consultation en sondant le Syndicat préalablement au dépôt du plan d'effectif du Collège et en modifiant la date maximale du dépôt au 15 mai.
- E. De revoir la composition, le mandat et le processus prévus à la clause 5-3.10 concernant le comité de sélection.
- F. De faciliter l'intégration des personnes professionnelles nouvellement embauchées, notamment par l'introduction d'un processus d'accueil et en balisant les mesures d'évaluation.

Objectif 6: Privilégier le développement des compétences du personnel professionnel

La notion de formation continue fait partie depuis longtemps de la pratique de nombreuses personnes professionnelles. En effet, pour le personnel professionnel, la formation continue n'est pas une option, elle est essentielle pour rester à jour dans un environnement continuellement en changement. Aux besoins en perfectionnement toujours plus vaste et plus pointu selon les corps d'emploi, s'ajoutent les défis de la maîtrise des compétences numériques qui sont en constante évolution dans le domaine de l'enseignement supérieur. Seul, le budget de perfectionnement des collèges ne suffit plus à répondre aux besoins diversifiés de formation du personnel professionnel. Les sommes allouées n'ont pas été revues depuis plusieurs années, sans compter qu'elles ne tiennent aucunement compte des demandes grandissantes des ordres professionnels, de l'augmentation des frais d'inscription et des coûts élevés liés aux déplacements et à l'hébergement pour le personnel éloigné des grands centres. Afin de maintenir son expertise et développer les nouvelles compétences lui permettant de répondre aux nombreux défis de l'enseignement supérieur, le personnel professionnel doit avoir non seulement un accès à des sommes plus importantes, mais il doit pouvoir aussi se prononcer sur la manière la plus juste et équitable de traiter le budget de perfectionnement dans les collèges.

Voici le moyen demandé par la FPPC-CSQ pour y arriver :

- A. D'augmenter substantiellement et indexer l'allocation ainsi que le montant décentralisé de perfectionnement (articles 7-1.00 et 7-2.00) et accorder un pouvoir décisionnel à un comité de perfectionnement paritaire, notamment sur l'utilisation et la répartition des montants alloués.

Précisions/corrections à la convention collective

- A. Introduire dans la convention collective des clauses garantissant au personnel professionnel la liberté de dénoncer, le droit de commenter et de s'exprimer avec bonne foi pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles, le tout dans le respect des droits protégés par la Charte des droits et libertés de la personne.
- B. Prévoir un délai maximal pour transmettre la version anglaise de la convention collective.
- C. Prévoir un délai maximal pour le versement de la rémunération additionnelle une fois que l'employeur en est informé.
- D. Préciser que la rémunération additionnelle est versée sur le traitement reçu et non sur le taux prévu à l'échelle salariale.
- E. Préciser à 1-1.30 qu'au terme des 90 jours ouvrables, la personne professionnelle qui est maintenue en emploi est réputée être une personne professionnelle temporaire chargée de projet.
- F. Retirer la notion de 50 km pour les frais d'examens médicaux (8-11.35).
- G. Clarifier le terme « affectation provisoire » prévu à 4-2.06 i) et 8-6.18 par rapport à « assignation provisoire ».
- H. Corriger l'incohérence entre les articles 5-3.06 et 5-3.11.
- I. Clarifier la clause 5-13.09, afin de s'assurer que cette dernière soit utilisée uniquement lorsque la gravité et la nature des gestes le requièrent, notamment en informant la personne professionnelle du motif de sa suspension.
- J. Introduire dans la convention collective la reconnaissance de la violence conjugale comme étant un acte répréhensible et s'assurer que le Collège mette en place un programme d'information, de sensibilisation et de protection.
- K. Harmoniser l'annexe « E » de la convention collective concernant les disparités régionales afin de permettre à tous les syndicats affiliés à la FPPC-CSQ au moment de la signature de la convention et visés par cette annexe de bénéficier de tous les droits et privilèges négociés selon leurs secteurs.
- L. S'assurer que lorsqu'une personne d'une autre accréditation est déclarée couverte par le certificat d'accréditation du Syndicat, soit par une décision du TAT ou après entente entre les parties, elle transfère ses banques de congés et conserve sa permanence.

NOTE :

Les dispositions concernant tout sujet n'ayant pas fait l'objet d'une revendication dans le présent dépôt doivent être reconduites en faisant, s'il y a lieu, les mises à jour, les adaptations et les concordances nécessaires.

Il en est de même des annexes et lettres d'entente, à moins d'avis contraire de la partie syndicale en cours de négociation.

Au courant de la négociation, la partie syndicale se réserve le droit d'apporter des modifications, des ajouts ou des retraits au présent dépôt, notamment afin de l'harmoniser au dépôt des matières intersectorielles et les autres revendications de la CSQ et/ou du Front commun. Il en est de même, si au cours de la présente négociation, de nouvelles unités d'accréditation venaient à se joindre à la FPPC-CSQ.

La partie syndicale demande à la partie patronale de s'engager à accorder automatiquement les gains ou les avantages supérieurs à incidences monétaires qui pourraient être consentis aux autres conventions collectives du réseau de l'éducation, du réseau collégial et du réseau de la santé.

PROTOCOLE DE FIN DE NÉGOCIATION

Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.