



Du bon

bord

Du bord
des professionnel-les
de cégep



Cahier de demandes syndicales
Négociation sectorielle 2023

Publié par la Fédération des professionnelles de la CSN (FP-CSN)

Production : **Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP-CSN)**

Rédaction : **Fédération des professionnelles (FP-CSN)**

Logo (Du bon bord) : **Pier-Luc St-Germain**

Typographie : **Canal (Coppers and brasses)**

Graphisme : **Pier-Luc St-Germain, Jean Grégoire**

Dépôt légal : **BANQ, BAC 2022**

ISBN : **978-2-9814299-7-1**

Table des matières

Professionnel·les : Un apport essentiel pour former la société de demain

Demands syndicales

1. Du bord de notre bien-être au travail	5
Demandes 1 à 11	
2. Du bord de la valorisation de nos professions	6
Demandes 12 à 23	
3. Du bord de notre équilibre de vie	8
Demandes 24 à 30	
4. Du bord de la qualité de nos services	9
Demandes 31 à 34	
5. Du bord d'une vraie reconnaissance	10
Demandes 35 à 43	
6. Du bord de la cohérence de nos conventions collectives	11
Demandes 44 à 46	
7. Autres demandes	11
Demandes 47 à 50	

Le comité de négociation du secteur collégial reconnaît la contribution du comité de négociation du secteur santé et services sociaux de la FP-CSN et le remercie pour son soutien dans la réalisation de ce cahier de revendications.

Négociation 2023

Du bord des avancées pour les professionnel-les des cégeps

PROFESSIONNEL-LES : UN APPORT ESSENTIEL POUR FORMER LA SOCIÉTÉ DE DEMAIN

Les personnes professionnelles participent à l'amélioration continue de l'éducation publique collégiale. Elles développent au fil des années une expertise précieuse en enseignement supérieur. La perte de cette expertise au profit d'autres secteurs représente un coût énorme, alors que de nombreuses mesures pourraient être mises en place pour attirer et retenir les professionnel-les dans le réseau public.

Comme l'ensemble des travailleuses et travailleurs du secteur public, elles ont répondu présentes durant la pandémie pour participer à l'effort collectif aux côtés du personnel de soutien et des enseignant-es des cégeps. Elles ont à cœur leur métier, mais cette implication ne peut être tenue pour acquise.

La surcharge est un enjeu majeur dans un contexte de manque de personnel chronique, de même que l'absence d'autonomie dans la gestion des horaires de travail et le manque de reconnaissance vécu par les professionnel-les. Ce ne sont que quelques exemples d'enjeux que nous adressons dans ce cahier de demandes.

Cette ronde de négociation nous permettra de signer une première convention collective pour les professionnel-les des cégeps affiliés à la FP-CSN. Cette première négociation est l'occasion pour l'employeur d'améliorer significativement les conditions de travail et d'exercice des professionnel-les des cégeps.

Demandes syndicales

1. DU BORD DE NOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le **bien-être au travail** renvoie aux moyens mis en place pour que la personne salariée se réalise dans un environnement où le climat, le lieu et les conditions de travail favorisent son épanouissement, sa bonne santé physique et mentale.

La **surcharge de travail** est un enjeu majeur pour les professionnel·les des cégeps qui doivent composer quotidiennement avec un manque de personnel et une complexification croissante de leurs tâches. Cette surcharge a des impacts directs sur leur santé et bien-être au travail.

Selon la loi, l'employeur a la responsabilité d'assurer un **milieu sain et sécuritaire**. Des mesures doivent être mises en place pour limiter la charge de travail des personnes professionnelles, ainsi que des mesures préventives en matière de **santé psychologique et physique**.

DEMANDES

1. Ajouter la notion de violence à l'article portant sur la non-discrimination et harcèlement psychologique.
2. Ajouter une phrase à la section 5-3.06 qui assure que le non-remplacement d'une personne professionnelle absente n'occasionne pas une charge de travail excessive aux autres personnes professionnelles concernées.
3. Améliorer le Programme d'aide aux employés (PAE), notamment en permettant l'accès aux personnes salariées à temps partiel, en augmentant le nombre de rencontres annuelles et en s'assurant que la profession et le ou la professionnel·le consulté·e soient au choix de la personne salariée.
4. Enchâsser le concept du droit à la déconnexion dans la convention collective.
5. Enchâsser le télétravail et certaines modalités de son application dans la convention collective.
6. Encourager le bien-être des employé·es en accordant un accès gratuit aux installations sportives du collège.
7. Instaurer des mécanismes de prévention en santé-sécurité efficaces et personnalisés à chaque secteur d'activités ou améliorer ceux déjà mis en place.
8. Instaurer un congé menstruel.
9. Offrir une période hebdomadaire payée, modulable et flexible, pour le bien-être au travail.
10. Procéder à l'embauche du personnel de soutien pour épauler les personnes professionnelles.
11. S'assurer que la charge de travail soit proportionnelle au nombre d'heures travaillées par la personne professionnelle.

2. DU BORD DE LA VALORISATION DE NOS PROFESSIONS

Le **manque de personnel** touche l'ensemble du réseau public et n'épargne pas les professionnel-les des cégeps. Les écarts dans les conditions de travail poussent un grand nombre de personnes à quitter le réseau collégial au profit de la fonction publique ou pour des universités. Est-ce normal qu'en un an, l'un de nos cégeps ait dû organiser près de 60 comités de sélection pour assurer le recrutement de nouvelles personnes professionnelles?

La mission éducative ne suffit plus pour garder les professionnel-les dans le réseau. Il est urgent de développer une véritable **stratégie d'attraction et de rétention** afin de stopper la fuite des personnes professionnelles vers d'autres secteurs.

Pour cela, la FP-CSN revendique des **mesures structurantes et créatives** visant entre autres à assurer plus de flexibilité dans l'horaire de travail et les congés, à favoriser l'accueil et l'intégration de nouvelles personnes ainsi qu'une meilleure reconnaissance de l'expertise de celles qui demeurent dans le réseau.

DEMANDES

12. Ajouter une prime d'expert émérite pour des personnes professionnelles ayant accumulé une expertise après plusieurs années de service actif.
13. Assouplir les conditions d'octroi de la prime de responsabilité de 5%.
14. Bonifier le régime des congés annuels.
15. Évaluer les besoins et les moyens à mettre en place pour favoriser l'intégration des personnes issues de l'immigration.
16. Instaurer un principe de protection salariale pour assurer un revenu équivalent pour les employé-es d'autres catégories du personnel qui joignent les rangs des personnes professionnelles.
17. Instaurer un programme d'accueil et d'intégration des personnes professionnelles. Les personnes professionnelles pourraient être mises à contribution.
18. Instaurer un programme de reconnaissance de la loyauté avec des congés mobiles pour les employé-es qui demeurent dans leur poste pour une période significative.

19. Introduire une clause qui rend explicite que tout temps de déplacement relié au travail est considéré comme du temps travaillé.
20. Introduire une contribution de l'employeur et d'autres incitatifs pour l'utilisation des moyens de transport alternatifs notamment en mettant en place des mesures encourageant le transport actif et les alternatives vertes.
21. Prévoir le remboursement par l'employeur des droits d'exercice exigés par les ordres professionnels et autres droits liés aux conditions d'exercice.
22. Prévoir une période additionnelle de réadaptation après une période d'invalidité.
23. Rembourser les coûts d'adhésion aux associations professionnelles.

3. DU BORD DE NOTRE ÉQUILIBRE DE VIE

Avec les années, la notion de **conciliation travail-famille-vie personnelle** a évolué. Certains acquis ont été obtenus permettant ainsi aux personnes professionnelles d'atteindre un équilibre entre les différentes sphères de leur vie. Un meilleur équilibre entre les exigences professionnelles et les priorités de notre vie personnelle, va souvent de pair avec une plus grande satisfaction au travail et une meilleure hygiène de vie.

La notion de **flexibilité** des horaires prend alors tout son sens. L'augmentation des **congés spéciaux** entourant des projets familiaux ou personnels devient essentielle dans l'équilibre de vie des personnes salariées. Les **périodes de repos** physiques et cognitives doivent être reconnues, valorisées et encouragées par l'employeur puisqu'elles sont source de motivation et ont un impact positif sur les services.

DEMANDES

24. Ajouter à la convention collective que toute demande de répartition différente de la semaine de travail ne peut pas être refusée.
25. Ajouter à la convention collective une 4^e option de répartition différente de la semaine pour prévoir d'autres aménagements de l'horaire à la demande de la personne professionnelle.
26. Améliorer l'accès au PVRTT.
27. Implanter un programme d'horaire d'été.
28. Garantir le droit d'adhérer à un horaire flexible.
29. Permettre de fractionner une journée de maladie en heures.
30. Proscrire le refus en bloc de demandes de vacances.

4. DU BORD DE LA QUALITÉ DE NOS SERVICES

Le **développement professionnel** et la **formation** concernent les mesures visant l'acquisition de compétences, de savoir-faire et de savoir-être permettant à la personne salariée de se déployer à son plein potentiel et d'évoluer tout au long de son parcours.

Au sortir de la pandémie, les professionnel-les de l'enseignement supérieur ont démontré leur adaptation aux changements et leur capacité à trouver des solutions créatives. Elle nous a aussi montré que les professionnel-les doivent continuellement **renouveler leurs connaissances et outils** pour soutenir les étudiant-es, les professeur-es, les gestionnaires et le personnel.

Force est de constater que les sommes pour soutenir les personnes professionnelles dans l'actualisation de leurs compétences sont insuffisantes. Considérant le manque d'investissement dans la formation, et dans un contexte où une partie importante des professionnel-les a moins de 3 ans de service actif, il est essentiel d'assurer le **soutien et le développement de ces expertises**.

DEMANDES

31. Assurer une banque de journées annuelles dédiées à la formation pour chaque personne professionnelle.
32. Augmenter le budget annuel prévu pour des fins de formation.
33. Instaurer un programme de mentorat pour les nouvelles personnes professionnelles.
34. Offrir un budget annuel pour l'ensemble des personnes professionnelles, peu importe leur statut, pour des fins de formation.

5. DU BORD D'UNE VRAIE RECONNAISSANCE

Les propositions en lien avec la **reconnaissance** et l'**autonomie** mettent de l'avant des mesures pour valoriser l'expertise de la personne professionnelle et assurer son autonomie dans la réalisation de son travail. Ces éléments ont des impacts directs sur la santé psychologique des personnes salariées ainsi que sur leur motivation.

Les emplois qu'occupent les personnes professionnelles sont parfois perçus comme étant moins visibles. Pourtant, le rôle de chacun est **indispensable** à nos établissements. Les professionnel-les sont au carrefour de toutes les actions qui sont au cœur même de la mission des collèges.

Il est temps que la partie patronale reconnaisse la **pleine valeur** des professionnel-les et leur importance stratégique pour le bon fonctionnement des cégeps.

DEMANDES

35. Ajouter un mécanisme de reconnaissance pour les personnes professionnelles qui offrent du mentorat aux nouveaux employé-es ou aux stagiaires.
36. Biffer le 3^e paragraphe de la définition du projet spécifique concernant les centres collégiaux de transfert de technologie (réf : article 1-1.28) et assurer les concordances, le cas échéant, dans la convention collective.
37. Consulter les personnes professionnelles avant de prendre des décisions de gestion qui ont un impact direct sur ces dernières ou sur les services qu'elles offrent.
38. Corriger les problématiques de rémunération du temps supplémentaire chez les personnes professionnelles afin d'assurer une équité.
39. Enchâsser un énoncé reconnaissant la contribution des personnes professionnelles dans la réalisation de la mission des collèges.
40. Instaurer une prime de bilinguisme pour des postes qui exigent la communication dans plusieurs langues.
41. Limiter la portée des actions des cadres et des enseignantes et enseignants afin d'éviter qu'ils effectuent le travail des personnes professionnelles.
42. Reconnaître toutes les années de scolarité de 2^e et de 3^e cycle aux fins du classement et pour la rémunération additionnelle, peu importe s'il y a un lien avec l'emploi ou non.
43. Reconnaître toutes les années de service au secteur public et au secteur parapublic pour des fins de calcul de vacances.

6. DU BORD DE LA COHÉRENCE DE NOS CONVENTIONS COLLECTIVES

Au fil des années, d'autres impératifs nous amènent à proposer des solutions pour améliorer nos conventions collectives qui ne font pas partie de nos thématiques principales.

DEMANDES

44. Harmoniser certains articles de la convention collective avec ceux de la FPPC-CSQ.
45. Harmoniser la terminologie de la convention collective, notamment les prérogatives syndicales et assurances collectives.
46. Préserver le droit d'apporter des modifications au présent projet aux membres des syndicats des personnes professionnelles des cégeps de Lévis et de Saint-Laurent faisant suite aux décisions du Tribunal administratif du travail.

7. AUTRES DEMANDES

47. Ajouter « identité ou expression de genre » aux motifs de non-discrimination.
48. Convenir d'un protocole de fin de négociation entre les parties dans le cadre de l'entente de principe.
49. Convoquer la partie syndicale en vertu de l'article 4-2.00 avant de prendre une décision sur l'abolition d'un poste.
50. Faire partie des travaux paritaires sur le plan de classification.

