

CAHIER DE PROPOSITIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DES COLLÈGES



DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Membres du comité de négociation :

Jacques Bigaouette, Cégep de Sainte-Foy
Patricia Marchand, Cégep de Trois-Rivières

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)

Responsable politique des collègues :

Guillaume Bouvrette, troisième vice-président SPGQ

Conseiller responsable de la négociation des collègues :

Luc Desjardins, conseiller en relations du travail et à la négociation

Collaboration au service des négociations :

Gilbert Paquette, coordonnateur

Révision :

Nathalie Côté, conseillère en communication

Mise en page :

Christopher Plourde, technicien en communication graphique et audiovisuelle

Montréal, 31 octobre 2022

PRÉAMBULE

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est fier de représenter les personnes professionnelles de l'enseignement supérieur qui assurent la qualité et l'accessibilité des services professionnels dans les collèges. Leur rôle est fondamental, car sur elles reposent la qualité et le succès de l'enseignement collégial.

Malgré les vagues successives d'austérité et de réformes qui ont gravement affecté la qualité de leurs emplois, les personnes professionnelles de l'enseignement supérieur ont fait preuve de dévouement, de solidarité, de courage, de créativité et d'esprit d'innovation. Dans l'ombre, elles ont maintenu les services durant la crise pandémique.

Depuis plusieurs années, le réseau de l'enseignement supérieur peine à attirer et retenir les personnes professionnelles. La pénurie de main-d'œuvre et la dégradation des conditions de travail accélèrent le phénomène. L'employeur doit inverser la situation en offrant des conditions de travail concurrentielles aux personnes professionnelles pour prévenir l'exode de son expertise et la rupture de services offerts aux Québécoises et aux Québécois.

Au moment de renouveler la convention collective, le SPGQ souhaite que l'employeur reconnaisse à sa juste valeur l'apport des personnes professionnelles de l'enseignement supérieur au bon fonctionnement de la société québécoise.

Voici les principaux enjeux et thèmes que le SPGQ souhaite mettre de l'avant :

- le rattrapage salarial et la protection du pouvoir d'achat;
- le bien-être au travail et la conciliation travail-vie personnelle;
- l'écoresponsabilité;
- l'autonomie et l'organisation du travail;
- la reconnaissance et le développement de l'expertise professionnelle;
- les pratiques administratives et les modifications législatives.

Occuper un emploi professionnel dans le réseau de l'enseignement supérieur au collégial n'est plus le gage d'une rémunération avantageuse et d'un travail valorisant. Aujourd'hui, une personne professionnelle à l'emploi d'un collègue peine à accéder à la propriété.

L'employeur doit renverser cette tendance en reconnaissant l'enseignement supérieur et en valorisant l'expertise des personnes professionnelles afin que l'État puisse continuer de remplir sa mission.

Au cours des prochaines années, des décisions majeures devront être prises pour réaliser la transition écologique que la crise climatique nous impose; les personnes professionnelles seront au cœur de cette démarche.

Le gouvernement doit reconnaître et soutenir l'apport des personnes professionnelles des collèges à la société québécoise par des mesures concrètes. Le respect, la reconnaissance et la valorisation de leurs emplois doivent être au rendez-vous.

MATIÈRES INTERSECTORIELLES

La rémunération globale des personnes professionnelles de l'enseignement supérieur dans les collèges a été grandement affectée dans les dernières années. Des reculs importants ont été observés, notamment sur le régime de retraite, les droits parentaux, etc. Il est grand temps d'inverser cette tendance, d'autant plus que les emplois sont majoritairement occupés par des femmes.

La rémunération globale est inférieure à celle offerte par les secteurs public et privé et l'écart ne cesse de s'accroître. La qualité des services offerts par l'employeur est intimement liée à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre. Il est donc impératif de régler ce problème.

Rémunération

Avec la montée de l'indice des prix à la consommation, le problème de rétention du personnel professionnel, le peu d'attractivité des collèges et la concurrence présente sur le marché du travail, la rémunération est un enjeu fondamental. Ainsi, l'employeur doit :

- protéger le pouvoir d'achat du personnel professionnel ;
- régler les enjeux historiques de rattrapage salarial avec les autres secteurs publics ;
- régler les problématiques liées aux écarts salariaux entre les emplois dans tout l'appareil gouvernemental ;
- valoriser l'emploi du personnel professionnel.

Retraite

Nous demandons une bonification du régime de retraite, notamment une amélioration de l'indexation des rentes de retraite pour maintenir le pouvoir d'achat du personnel professionnel retraité.

Nous demandons une participation aux décisions prises par l'employeur en matière de régime de retraite.

Droits parentaux

Nous demandons de modifier le régime de droits parentaux, notamment afin d'inclure la notion de proche aidance, d'ajouter des modalités pour le fractionnement du congé de paternité, ainsi que le fractionnement des congés pour responsabilités familiales en heures.

Disparités régionales

Nous demandons l'élargissement de la définition et des critères donnant droit aux différentes primes de disparités régionales, notamment pour tenir compte de la hausse du coût de la vie.

MATIÈRES SECTORIELLES

FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL AINSI QUE LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Les médicaments pour traiter la dépression figurent au premier rang des réclamations faites par les personnes professionnelles à l'assureur. Pour les cinq dernières années, 52 % des arrêts de travail de plus de 6 mois sont attribuables à des maladies à caractère psychologique. La prévention dans les milieux de travail fait figure de parent pauvre.

Il est urgent de se préoccuper du bien-être des personnes professionnelles qui travaillent en enseignement supérieur.

Régimes collectifs

Comme les régimes sont sous-financés, que les protections sont inadéquates et que le prix des médicaments augmente, nous demandons une refonte complète des régimes d'assurance collective (régime d'assurance maladie, invalidité, assurance vie) et la bonification des protections, notamment par une participation accrue de l'employeur dans le financement.

Période de requalification

Revoir les dispositions de l'ensemble des critères de la période de requalification à la suite d'une période d'invalidité.

Vacances

Progression plus rapide vers le quantum maximum de vacances et bonification des semaines de vacances offertes.

Cumul des avantages

Possibilité de participer au programme de congé à traitement différé même si participation au programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT) ou autre.

Cumul de l'ancienneté pendant une charge publique

Bonification de la convention collective afin que les personnes professionnelles à qui incombe une charge publique (ex. : être juré) ne soient pas pénalisées.

Protection des travailleuses et travailleurs qui vivent de la violence conjugale et familiale

Avec l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail*, tous les employeurs du Québec doivent protéger les travailleuses et travailleurs vivant une situation de violence conjugale familiale ou à caractère sexuel. Les mesures et les congés prévus à la convention sont actuellement insuffisants pour soutenir les personnes professionnelles.

Lorsqu'une personne professionnelle compose avec une situation de violence conjugale et familiale, cela peut affecter sa présence, son rendement ou ses comportements. L'employeur

doit prendre les mesures de prévention, de protection, de soutien et d'accommodement nécessaires.

Nous demandons :

- dix jours de congés spéciaux rémunérés pour les victimes de violence conjugale et familiale ;
- l'établissement d'une politique paritaire visant à lutter contre la violence conjugale et familiale.

Congés

Congés sociaux

Nous demandons des modifications visant à étendre l'accès aux congés pour responsabilités familiales ou parentales, en révisant, notamment, les conditions pour les personnes professionnelles dont les parents habitent à l'étranger. Nous demandons également l'introduction de congés pour implications sociales (ex. : bénévolat) ainsi que des modifications en lien avec l'harmonisation avec la *Loi sur les normes du travail*.

Journées mobiles

Nous demandons l'ajout de journées mobiles sans condition.

Congés fidélité

Nous demandons l'intégration dans la convention collective de congés de fidélité.

Télétravail

Nous demandons l'introduction dans la convention collective de toutes les règles et modalités liées au télétravail, notamment l'équipement, les frais, la présence au bureau, le droit et le respect à la vie privée ainsi que l'élargissement de la notion du port d'attache.

Droit à la déconnexion

Nous demandons l'introduction de dispositions qui encadrent le droit à la déconnexion pour y inclure, notamment, les communications en dehors des heures normales de travail.

Proche aidance

Inclure dans la convention des mesures visant à soutenir les personnes professionnelles en situation de proche aidance afin de leur permettre de concilier plus facilement leurs responsabilités.

Prévention des risques psychosociaux

Convenir d'une politique en matière de prévention et de détection précoce de l'épuisement professionnel et des risques psychosociaux liés au travail. Offrir de la formation sur ces enjeux.

Produire un bilan annuel incluant le nombre de personnes employées en épuisement professionnel ou en congé de maladie, le taux de roulement, et partager les résultats avec la partie syndicale.

Allocation pour activités sportives et loisirs

Nous demandons l'introduction d'une contribution financière pour soutenir le personnel professionnel qui s'inscrit à des activités sportives ou de loisir (culturelles, notamment).

DEVENIR UN MODÈLE EN MATIÈRE D'ÉCORESPONSABILITÉ

Les personnes professionnelles sont de plus en plus soucieuses des impacts environnementaux de leurs comportements. Le gouvernement, fortement interpellé par la problématique, devrait être un exemple à suivre à titre d'employeur.

La mobilité durable étant une des priorités en matière d'écoresponsabilité, l'employeur devrait favoriser le transport collectif et actif et mettre en place des mesures en ce sens, notamment par le remboursement des coûts annuels de transport collectif, le paiement des frais liés au transport actif, l'octroi de la pleine indemnité pour le déplacement pour favoriser le covoiturage, etc.

Nous demandons l'inclusion des principes de développement durable dans la convention collective ainsi que les incitatifs pour les atteindre.

RECONNAÎTRE ET DÉVELOPPER L'EXPERTISE PROFESSIONNELLE

Ordres professionnels

Nous demandons le remboursement des cotisations aux ordres professionnels lorsque l'inscription est obligatoire et requise pour occuper un poste.

Prime au bilinguisme

Octroi d'une prime lorsque la maîtrise d'une langue autre que le français ou l'anglais est requise.

VALORISATION DE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Heures supplémentaires

Introduire dans la convention collective la rémunération à 150 % du salaire régulier dès la 36^e heure de travail.

Reconnaissance des heures supplémentaires lors de participation à des comités de sélection.

ACTUALISER LES PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET S'ALIGNER AUX MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Pratiques interdites

Nous demandons l'élargissement des critères de discrimination pour y inclure, notamment ceux liés à sa situation familiale et d'ajouter à l'article 2-3.01 que le fardeau incombe à l'employeur.

Frais de déplacement

Nous demandons une refonte complète et une bonification des dispositions prévues à 8-16.00.

Récupération des sommes versées en trop

Nous demandons un encadrement de la récupération des sommes versées en trop et des critères donnant droit à une récupération.

AUTRES DEMANDES

Activités syndicales

Nous demandons une clarification des mécanismes de libération syndicale pour les personnes déléguées.

Bonification de la convention collective afin d'y introduire la reconnaissance du temps hebdomadaire requis pour les fonctions syndicales et un mécanisme de dégageant professionnel permettant de préserver l'équilibre professionnel des personnes déléguées.

Reconnaissance de la scolarité additionnelle

Nous demandons la reconnaissance de la scolarité additionnelle en fonction des tâches réellement exécutées plutôt que selon la scolarité requise au plan de classification.

Projets spécifiques

Obligation pour l'employeur de transformer un projet spécifique en poste après quatre (4) ans ou cinq (5) ans après entente dans les centres collégiaux de transfert technologique (CCTT).

Personnes conseillères

Adapter la convention collective pour la rendre conforme à l'entente administrative convenue entre le SPGQ et le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) visant les personnes libérées.

Reconduction des lettres d'entente

Nous demandons la reconduction dans la convention collective des lettres d'entente qui trouvent toujours application.

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

