

ENTENTE À INTERVENIR

Entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Représenté par :

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Et d'autre part :

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'ÉTAT DU QUÉBEC (SPEQ)

Montréal, le 20 février 2015

DÉPÔT PATRONAL

Les orientations énoncées dans le présent document s'ajoutent aux enjeux patronaux présentés le 13 février 2015. Elles complètent les propositions patronales de modifications à la convention collective des professeurs de l'État.

Les textes de convention collective concrétisant ces propositions seront déposés, par section, ultérieurement.

1. LES CONGÉS SANS TRAITEMENT

• Généralités :

- Introduire des délais uniformes pour les demandes et les réponses relatives aux congés sans traitement prévus à l'article 8 (incluant le congé sans traitement à traitement différé) : soixante (60) jours pour formuler une demande et trente (30) jours pour y répondre;
- Élargir la portée du paragraphe 8.06 afin que :
 - Le premier alinéa s'applique à l'ensemble des congés sans traitement;
 - Le délai prévu au premier alinéa soit modifié à 30 jours;
 - Le troisième alinéa s'applique à l'ensemble des congés sans traitement;
- Prévoir que, pour tous les congés sans traitement, pour lesquels il est possible d'y mettre fin avant le terme initialement prévu, incluant le congé sans traitement prévu au paragraphe 35.38, le professeur qui devient invalide ne peut bénéficier des prestations d'assurance traitement que s'il a complété une période de vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés. Malgré ce qui précède, le professeur qui peut établir à la satisfaction du sous-ministre que la cause à l'origine de son invalidité est survenue postérieurement à sa demande écrite de retour au travail, peut bénéficier, dès ce retour, des prestations d'assurance traitement selon les dispositions prévues à l'article 34;
- Limiter la possibilité d'étalement de la coupure de traitement au congé sans traitement supérieur à vingt (20) jours mais inférieur à douze (12) mois et prévoir que le remboursement du congé doit se faire selon la plus rapide des échéances suivantes :
 - Coupure de traitement correspondant à vingt pour cent (20 %) du traitement brut par période de paie;
 - Remboursement des sommes dues par le professeur sur une période n'excédant pas douze mois précédents ou suivants immédiatement la date de début du congé mais incluant la période du congé.

• Congé pour études :

- Prévoir que le congé est limité à une année et renouvelable une seule fois;
- Prévoir que le congé à temps partiel pour études est de sept (7) heures par semaine maximum.

• Congés sans traitement à traitement différé :

- Revoir les dispositions du paragraphe 8.23 relatives à la suspension et à l'annulation de l'option de façon à ce que le professeur en congé de paternité ou d'adoption soit traité de façon analogue à la professeure en congé de maternité, en adaptant ce qui doit être adapté.

2. CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

- Introduire une définition de « funérailles », à l'article 1, englobant l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- Élargir la portée du dernier alinéa du paragraphe 30.03 pour inclure tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos;
- Situer le congé de décès en référence au jour du décès ou des funérailles.

3. LES JOURS FÉRIÉS

- Prévoir des conditions de qualification pour avoir droit au maintien de traitement lors de jours fériés et chômés;
- Prévoir la façon de rémunérer un jour férié lors d'une période d'invalidité.

4. VERSEMENT DES GAINS

- Revoir les dispositions pour rendre obligatoire l'adhésion du professeur à la version électronique de l'état de dépôt;
- Revoir les dispositions concernant la récupération des sommes versées en trop pour qu'à défaut d'entente, l'employeur applique le plus rapide des modes suivants : soit une récupération sur le même nombre de paie que celui où il y a eu versement en trop ou sur une période maximale d'un an, sous réserve que la récupération ne puisse excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut par période de paie;
- Préciser que dans le cas de récupération devant s'opérer via un grief patronal, le délai de grief est porté à soixante (60) jours;
- Prévoir une disposition pour autoriser l'employeur à opérer compensation sur les sommes dues par un professeur à même les sommes à lui verser, le cas échéant, en référence à sa réserve de congés de maladie à monnayer.

5. PROFESSEURS OCCASIONNELS

- Prévoir que les articles 34, 35 et 44 ne s'appliquent au professeur occasionnel que pendant les périodes où elle ou il aurait effectivement travaillé.

6. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- Revoir les règles d'accumulation de vacances et de maladie lors d'absence visée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) pour les harmoniser avec celles ayant cours lors d'une invalidité;
- Prévoir que la décision d'un membre du bureau médical prévu à la LATMP, concernant l'invalidité d'un professeur, tient lieu de la procédure prévue à 34.27;
- Introduire l'obligation pour le syndicat de rembourser à l'employeur les coûts inhérents à une lésion professionnelle qui lui sont imputés par la CSST lorsque cette réclamation réfère à un événement survenu alors que le professeur est libéré pour activités syndicales.

7. RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT

- Ajouter au paragraphe 34.26 que le certificat doit inclure les soins et traitements prescrits;
- Préciser que, dans le cadre de l'exercice de son mandat, l'arbitre médical doit disposer de toutes les informations portées à la connaissance du médecin de l'employeur;
- Préciser les modalités de gestion de l'utilisation temporaire afin de prévoir qu'elle se réalise :
 - dans des attributions pour lesquelles le professeur est apte;
 - à temps plein ou à temps partiel;
 - à l'intérieur de la période d'invalidité et n'a pas pour effet de prolonger celle-ci.

8. VACANCES

- Fixation d'une seule période de vacances de huit (8) semaines entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre pour le MIDI.

9. TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- Modifier les textes de la convention collective de façon à ne pas limiter les moyens de transmission de documents.

10. CHARGE DE TRAVAIL – TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET CHARGE PROFESSIONNELLE

- Pour l'ITHQ
 - Retirer le concept d'année scolaire prévue au sous-paragraphe 22C.2;
 - Préciser l'application de la tâche annuelle;
 - Revoir le modèle de la charge de travail afin de l'arrimer avec celui de l'ITA;
 - Réviser le contenu de la charge professionnelle en introduisant la formation, le mentorat et tout mandat autre que l'enseignement relié à la mission et aux besoins de l'institution;
 - Modifier la disponibilité du professeur en établissant celle-ci entre la sixième heure (6^e) et la vingt-troisième heure et demie (23^e ½).
- Pour l'ITA
 - Revoir le fonctionnement et la composition de l'équipe de direction des programmes (ÉDP);
 - Revoir le fonctionnement, le rôle et la composition du comité institutionnel et des comités par campus;
- Pour le MIDI
 - Augmenter le ratio d'étudiants par classe pendant la période d'entrées différées à un maximum de 24 étudiants pour tous les cours à l'exception des classes du programme adapté aux clientèles peu scolarisées où ce maximum serait de 15;
 - Augmenter le ratio d'étudiants par classe après la période d'entrées différées à un maximum de 22 étudiants pour tous les cours à l'exception des classes du programme adapté aux clientèles peu scolarisées où ce maximum serait de 14;
 - Augmenter la tâche d'enseignement hebdomadaire à temps plein, laquelle peut varier de 20 à 24 périodes;
 - Réduire le délai de compilation des notes afin que celui-ci corresponde au lendemain de la tenue des évaluations.

11. ÉVALUATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

- Attribuer l'avancement d'échelon en fonction d'une évaluation du rendement au minimum satisfaisante.

12. LETTRE D'ENTENTE, LETTRE D'INTENTION, ANNEXE ET DOCUMENT D'INFORMATION

- Retirer la lettre d'entente numéro 2;
- Retirer la lettre d'entente numéro 3;
- Revoir la lettre d'entente numéro 5;
- Retirer la lettre d'entente numéro 6;
- Retirer la lettre d'entente numéro 7;
- Retirer la lettre d'entente numéro 8;
- Retirer la lettre d'entente numéro 9;
- Retirer la lettre d'entente numéro 10;
- Retirer la lettre d'entente numéro 11;
- Retirer la lettre d'entente numéro 12;
- Retirer la lettre d'entente numéro 13;
- Retirer la lettre d'intention numéro 1;
- Retirer la lettre d'intention numéro 2;
- Retirer l'annexe III;
- Retirer l'annexe IV;
- Retirer l'annexe V;
- Revoir l'annexe VI;
- Revoir l'annexe VII;
- Revoir l'annexe VIII;
- Retirer les documents d'information.

13. CLARIFICATION ET PRÉCISIONS

- Préciser que la professeure non admissible au RQAP ou à l'assurance-emploi a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines;
- Préciser à la convention collective que malgré la négation du droit de grief lors d'une fin de stage probatoire ou lors d'un congédiement administratif d'une ou d'un occasionnel, le professeur justifiant de deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la Loi sur les normes du travail a droit de grief;
- Retrait des dispositions transitoires prévues à l'article 38;
- Retirer le paragraphe 19.04;
- Mettre à jour la convention collective en ce qui a trait aux lois, règlements, politiques et directives applicables;
- Mettre à jour la convention collective en ce qui a trait aux définitions, aux appellations et aux concordances.