



**SYNDICAT DES CHARGÉ-ES
DE COURS DE L'ÉTS**
SERVICE DES
ENSEIGNEMENTS
GÉNÉRAUX

INFO NÉGOS DU 29 AVRIL 2024

Suivi des négociations pour le renouvellement de la convention collective

Depuis le début de l'année 2024, nous avons eu sept (7) séances de médiation en présence du médiateur M. Nicolas Dionne, du Ministère du Travail. Quatre (4) autres séances sont prévues d'ici au 10 juin 2024.

Au cours de ces rencontres, l'objectif était d'abord de faire valoir **nos priorités de négociation**, à savoir :

- 1) **DIMINUER LA PRÉCARITÉ DES PERSONNES CHARGÉES DE COURS**
(MÉCANISME PRIORITAIRE D'ATTRIBUTION DES POSTES DE PROFESSEUR ENSEIGNANT;
LIMITATION DE LA TAILLE DES GROUPES);
- 2) **RESPECTER LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE, L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES CHARGÉES DE COURS ET L'ÉQUITÉ INTERGROUPE**
(RESPECT DE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE; MEILLEURE COORDINATION PCC-PE;
PARTICIPATION AUX INSTANCES);
- 3) **REVOIR LE PROCESSUS D'ÉVALUATION ACADÉMIQUE DES PERSONNES
CHARGÉES DE COURS**
(TRAITEMENT DISTINCT DES ÉVALUATIONS DE L'ENSEIGNEMENT ET DES ENQUÊTES
ADMINISTRATIVES; COMITÉ D'ÉVALUATION ACADÉMIQUE TRIPARTITE);
- 4) **CONDITIONS DE TRAVAIL**
(CONTENU DE LA TÂCHE; FORMATION À DISTANCE; PERFECTIONNEMENT);
- 5) **RÉMUNÉRATION**
(SALAIRE +2 % DE LA POLITIQUE SALARIALE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC OU DE
L'INDICE DE L'INFLATION; PRIMES D'ÉTÉ ET DE SOIR; INDEMNITÉS DE DÉPART).

En janvier 2024, nous avons présenté nos priorités et avons repris les discussions concernant les chapitres 6, 7, 8, 9, 15 et 19 en cours de discussion :

- **Chapitre 6** (Liberté politique et universitaire et code de conduite):
l'employeur **refuse** toujours de reconnaître **l'autonomie**

- professionnelle** des personnes chargées de cours et le principe de **l'équité intergroupe**.
- **Chapitres 7 et 8** (Propriété intellectuelle et droits d'auteur) : **entente de principe** et reconnaissance que la personne chargée de cours est **propriétaire** de son œuvre et **titulaire** des droits d'auteur.
 - **Chapitre 9** (Période d'acquisition du statut régulier) : L'employeur **maintient sa demande** de rehausser **le seuil des évaluations étudiantes à 3,5** rendant possible l'évaluation administrative des personnes en probation.
 - **Chapitre 15** (Contrat de remplacement et autres contrats) : L'employeur a réintroduit le texte concernant la **possibilité exceptionnelle** de remplacement aux examens finaux. Les points en litige portent sur :
 - La demande de l'employeur qu'il n'y ait qu'un seul remplacement lors du passage d'une absence de court terme à long terme;
 - Le mécanisme de désignation de la personne remplaçante qui soit le même pour l'employeur que pour le syndicat : on choisit (ou l'employeur choisit) notre remplaçant directement ou via la liste d'ancienneté.
 - **Chapitre 19 (Évaluation académique)** : Nous avons proposé de distinguer l'évaluation d'appréciation des étudiant-es du processus d'évaluation administrative. Notre proposition introduit une **nouvelle première étape** à la suite d'une évaluation étudiante insatisfaisante qui permettra à la personne chargée de cours d'obtenir un **soutien d'une personne enseignante mentore ou des services pédagogiques**. Nous attendons de l'employeur un retour à ce sujet. Cependant, l'employeur maintient toujours sa demande de **rehaussement du seuil à 3,5 de l'appréciation des étudiant-es** pour les personnes chargées de cours.
 - Les prochaines rencontres porteront également sur le **chapitre 18** (enseignement et tâche) et sur le **chapitre 30** (Perfectionnement et pédagogie universitaire).

Comme on peut le voir nous avançons lentement.

L'intervention du médiateur aide à **trouver des voies de passage** mais celles-ci ne permettent pas de faire accepter par l'employeur l'ensemble de nos demandes. Dans ce contexte, il devient nécessaire de faire le point sur **nos priorités** à l'interne de notre syndicat et surtout de **poursuivre notre mobilisation** afin d'envoyer un **signal clair d'unité et de volonté** de trouver avec l'employeur un **règlement satisfaisant** dans le cadre de cette négociation.

Nécessité d'accroître nos activités de mobilisation

Plus que jamais, si on souhaite **atteindre nos objectifs** de négociation, il faudra **accroître nos activités de mobilisation** afin que l'employeur **prenne davantage nos revendications au sérieux**. Le mois de **septembre** approche et ce sera l'occasion d'envisager **diverses actions** en soutien à nos objectifs dans le cadre de cette négociation.

Entretemps, reprenez **ces deux dates d'activités de mobilisation** pour la période du midi cet été (les membres du Comité de mobilisation vous fourniront davantage d'information à ce sujet sous peu), soit :

- **Jeudi 30 mai de 12H00 à 13h30**
- **Jeudi 20 juin de 12H00 à 13h30**

Tous et toutes uni.e.s, nous pourrons franchir ensemble les prochaines étapes de la mobilisation.

Les membres de votre Comité de négociation.