

UNE FORCE INCONTOURNABLE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR!

NOTRE MISSION

La mission première de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) vise l'amélioration des conditions de travail de ses membres et la défense de leurs intérêts professionnels et économiques. Elle a aussi comme mandat de faire entendre le point de vue du personnel professionnel des collèges. Dans le réseau collégial, la FPPC-CSQ représente plus de 1 300 membres et constitue l'organisation syndicale la plus représentative du personnel professionnel des cégeps.

NOS ACTIONS

La Fédération est au fait de la réalité de ses membres. En plus de défendre leurs conditions de travail, elle mène des actions concrètes en vue d'obtenir une juste valorisation de leur expertise et de leurs compétences. Elle porte la voix de ses membres auprès des principales directions des cégeps et des instances gouvernementales.

La FPPC-CSQ intervient régulièrement dans divers dossiers qui touchent l'enseignement supérieur, comme la révision du mode de financement du réseau collégial (FABES), la structure du service de la formation continue, la hauteur du financement en lien avec la surcharge de travail, etc. Elle se fait aussi la porte-parole de ses membres lors des États généraux de l'enseignement supérieur.

NOTRE EXPERTISE

La FPPC-CSQ propose entre autres :

- ✓ En période de négociation, l'embauche d'une deuxième personne conseillère spécialisée en négociation pour accompagner les deux membres du comité de négociation qui sont libérés à temps complet pour toute la période de négociation.
- ✓ Une offre de documents facilitant le travail des membres des exécutifs locaux (boîtes à outils syndicales, documents de référence remis à la personne professionnelle nouvellement embauchée, etc.).

NOTRE ÉQUIPE

Elle est composée d'une présidente libérée à temps complet pour représenter le personnel professionnel des cégeps, de quatre personnes déléguées membres du conseil exécutif dont relèvent certains mandats spécifiques et d'une personne conseillère spécialisée en relations du travail pour défendre exclusivement le personnel professionnel des cégeps.

LES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF

Présidente : Suzanne Tousignant, conseillère pédagogique, Collège de Valleyfield

Première vice-présidente aux communications : Monique Lussier, conseillère à la vie étudiante, secteur vie économique, Cégep Marie-Victorin

Deuxième vice-président à la mobilisation et à la relève syndicale : Éric Cyr, conseiller pédagogique, Cégep Beauce-Appalaches

Vice-présidente au secrétariat : Élise Poudrette, psychologue, Collège de Maisonneuve

Vice-président à la trésorerie : Daniel Lantagne, attaché d'administration, Cégep Limoilou



Suzanne Tousignant



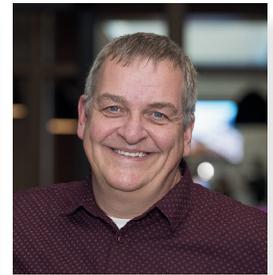
Monique Lussier



Éric Cyr



Élise Poudrette



Daniel Lantagne

NOTRE AFFILIATION À LA CSQ

La Fédération est affiliée à la CSQ depuis 1973. Cette affiliation est fondamentale pour faire entendre sa voix, la Centrale étant l'organisation syndicale la plus représentative en éducation et en enseignement supérieur.

La structure organisationnelle de la CSQ est conçue pour que les syndicats réunis en fédérations puissent réaliser pleinement leur mission tout en participant, par la voie des instances de la Centrale, à l'évolution de tous les grands dossiers syndicaux, sociaux et politiques. La FPPC-CSQ assure une représentativité de ses syndicats membres à toutes les instances (conseil général, conseil général des négociations, etc.) et aux réseaux (d'action sociopolitique, de la condition des femmes, etc.) de la CSQ.

Au sein de la Centrale, la Fédération dispose de toute la latitude nécessaire pour établir ses priorités syndicales et professionnelles. Aucune autre fédération ne peut interférer dans les actions de la FPPC-CSQ et de ses syndicats affiliés.

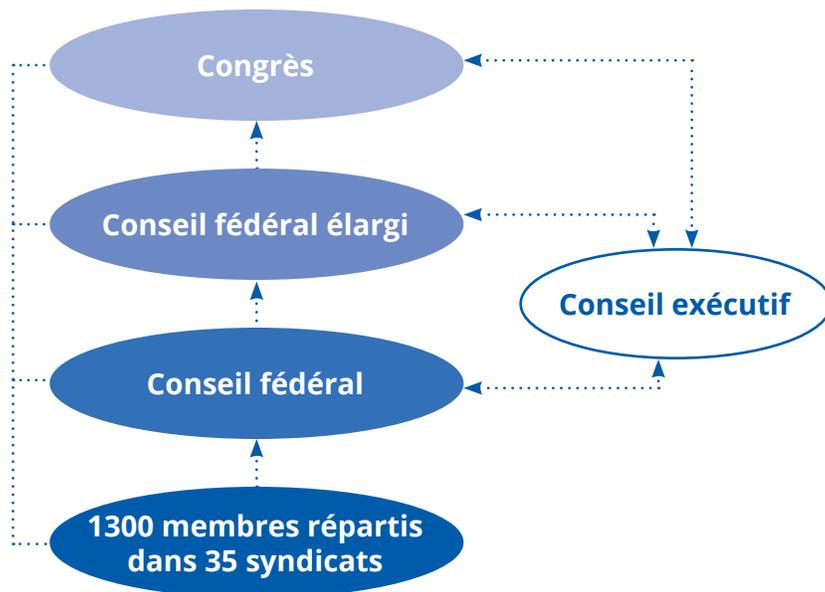
LES AVANTAGES DE NOTRE AFFILIATION SONT :

- ✓ une voix à la table centrale pour les matières intersectorielles de négociation;
- ✓ l'assurance de pouvoir compter sur la solidarité de 200 000 membres affiliés;
- ✓ l'accès à un service-conseil spécialisé en évaluation des emplois, en matière d'assurance collective, de services juridiques, de ressources spécialisées en équité salariale, de retraite (RREGOP), de droits parentaux et, finalement, de santé et sécurité du travail;
- ✓ le soutien d'une équipe de procureures et procureurs chevronnés qui connaissent bien les dossiers du personnel professionnel de collèges;
- ✓ l'appui de l'équipe du Service des communications;
- ✓ une offre diversifiée de sessions de formation sur des sujets relevant de la vie syndicale et fédérative... et plus encore!

NOTRE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Les fondements de la structure de la Fédération reposent sur l'association de syndicats qui, conjointement, partagent le même objectif, celui de la défense des intérêts communs de l'ensemble des membres.

Son processus décisionnel relève de la démocratie participative, permettant ainsi aux personnes déléguées, en provenance de chacun de syndicats affiliés à la Fédération, de prendre part aux discussions et aux décisions qui seront par la suite portées par le conseil exécutif.



NOS INSTANCES

Le **Congrès** est l'autorité suprême de la Fédération. Il détient, entre autres, le pouvoir :

- ✓ d'adopter les grandes orientations de la Fédération;
- ✓ de procéder aux élections des membres qui occuperont les postes de présidence, de vice-présidence à la mobilisation et à la relève syndicale ainsi que de vice-présidence à la trésorerie;
- ✓ d'adopter les modifications aux statuts et règlements et de déterminer les politiques générales.

Le Congrès se compose des membres du conseil exécutif de la FPPC-CSQ et des personnes déléguées par les syndicats affiliés à la Fédération (le nombre de personnes déléguées varie en fonction du nombre de membres du syndicat).

Le **conseil fédéral élargi**, qui a la même composition que le Congrès, exerce les pouvoirs du conseil fédéral, mais possède quelques prérogatives supplémentaires, telles que :

- ✓ dresser le bilan des réalisations découlant des grandes orientations;
- ✓ procéder aux élections des membres du conseil exécutif qui occuperont les postes de la vice-présidence aux communications et de la vice-présidence au secrétariat;
- ✓ adopter des modifications aux politiques.

Le **conseil fédéral** gouverne la Fédération entre les réunions du Congrès. Il se réunit au minimum trois fois par année et exerce les fonctions suivantes :

- ✓ adopte le plan d'action de la Fédération, qui opérationnalise les grandes orientations du Congrès;
- ✓ prend toutes les décisions relatives à la négociation nationale, y compris celles de l'élection des membres de l'équipe de négociation;
- ✓ donne son avis sur tout sujet d'intérêt pour la Fédération;
- ✓ nomme les membres de la délégation de la Fédération au conseil général de la CSQ ainsi que les membres de différents comités.

Le conseil fédéral se compose des membres du conseil exécutif et d'une personne déléguée par chacun des syndicats affiliés.

Le **conseil exécutif**, qui est composé de cinq membres élus, gouverne la Fédération entre les réunions du conseil fédéral. Il exécute les décisions du Congrès, du conseil fédéral élargi et du conseil fédéral. Il est également responsable de l'administration quotidienne de la Fédération.

LES SYNDICATS AFFILIÉS

Tous les syndicats affiliés à la Fédération conservent leur autonomie. La démocratie participative s'inscrit donc au sein même de leurs instances locales, leur conférant ainsi la latitude nécessaire en ce qui a trait à la gouvernance des affaires syndicales locales.

Ainsi, le syndicat, par le biais de son assemblée générale, détermine le taux de sa propre part de cotisation qui lui est retournée par la CSQ mensuellement afin qu'il en dispose selon ses besoins.

Ces ristournes peuvent donc être utilisées pour la tenue d'une activité locale telle que l'offre d'un repas lors d'une assemblée générale ou encore d'une activité spéciale, dans le cadre de la Semaine du personnel professionnel par exemple. Les cotisations peuvent aussi servir à constituer un fonds de prévoyance syndicale pour soutenir les membres en cas de grève. Cette autonomie facilite grandement la vie syndicale locale et, par le fait même, la mobilisation des membres.

LES SYNDICATS MEMBRES DE LA FPPC-CSQ

La Fédération du personnel professionnel des collèges est présente dans toutes les régions du Québec. Elle compte 35 syndicats répartis de la façon suivante :

✓ **Bas-Saint-Laurent et Gaspésie**

- Matane
- Rimouski
- Rivière-du-Loup
- La Pocatière

✓ **Centre-du-Québec et Mauricie**

- Drummondville
- Shawinigan
- Victoriaville

✓ **Côte-Nord**

- Baie-Comeau
- Sept-Îles

✓ **Estrie**

- Champlain – Campus Lennoxville
- Champlain – Bureaux administratifs
- Sherbrooke

✓ **Lac-Saint-Jean**

- Saint-Félicien

✓ **Montérégie**

- Granby

✓ **Région de Montréal**

- Ahuntsic
- Champlain – Campus St-Lambert
- Dawson
- Édouard-Montpetit
- Gérald-Godin
- John Abbott
- Lionel-Groulx
- Maisonneuve
- Marie-Victorin
- Saint-Jean-sur-Richelieu
- Saint-Jérôme
- Sorel-Tracy
- Valleyfield
- Vanier
- Vieux-Montréal

✓ **Québec et Chaudières-Appalaches**

- Beauce-Appalaches
- Champlain – Campus St. Lawrence
- Garneau
- Limoilou

✓ **Outaouais**

- Outaouais
- Heritage

LA FPPC-CSQ EST L'ORGANISATION SYNDICALE LA PLUS REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DES CÉGÉPS!

Pour nous joindre

Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ)

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888 poste 2825
Courriel : fppc@lacsq.org
Site Internet : fppc.qc.ca
Facebook : facebook.com/fppc.CSQ/

LA FPPC-CSQ : **POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE** **DU PERSONNEL PROFESSIONNEL!**

La FPPC-CSQ fait de la valorisation du rôle du personnel professionnel son cheval de bataille. Au cours de l'hiver 2017, elle a mené une vaste enquête auprès de tous ses membres sur les changements pouvant affecter l'évaluation des emplois, qu'ils soient de nature organisationnelle, technologique ou autre. Cette opération d'envergure a mené à l'élaboration d'un plan stratégique, qui a été adopté à l'unanimité par les personnes déléguées des syndicats affiliés, à l'automne 2017.

Pour mener à bien cette grande opération de valorisation, la Fédération, appuyée par les spécialistes en évaluation des emplois de la Centrale, emprunte maintenant différentes avenues, selon les corps d'emploi, afin d'obtenir une meilleure reconnaissance du travail de ses membres.

CORPS D'EMPLOIS DE PROFESSIONNELS DE CÉGEPs

- ✓ Agente ou agent de la gestion financière
- ✓ Agente ou agent de service social
- ✓ Aide pédagogique individuel
- ✓ Analyste
- ✓ Attachée ou attaché d'administration
- ✓ Bibliothécaire
- ✓ Conseillère ou conseiller à la vie étudiante
- ✓ Conseillère ou conseiller d'orientation
- ✓ Conseillère ou conseiller en formation scolaire
- ✓ Conseillère ou conseiller en adaptation scolaire
- ✓ Conseillère ou conseiller en communication
- ✓ Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle
- ✓ Conseillère ou conseiller en services adaptés
- ✓ Conseillère ou conseiller pédagogique
- ✓ Psychologue
- ✓ Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement
- ✓ Travailleuse sociale ou travailleur social

NOTRE PLAN STRATÉGIQUE

✓ Relativités salariales

Entente temporaire pour une prime d'attraction et de rétention des conseillères et conseillers pédagogiques

La FPPC-CSQ a ratifié une entente de principe avec le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en ce qui a trait à une entente temporaire pour une prime d'attraction et de rétention des conseillères et conseillers pédagogiques.

C'est en juin dernier, avant que la FPPC-CSQ n'ait atteint ses objectifs, que la section-N du SPGQ¹ a signé avec le SCT une entente qui était en deçà du plancher minimal de négociation que la FPPC-CSQ s'était fixé, notamment quant à l'assujettissement de cette prime au RREGOP².

Devant ce fait accompli, le SCT a proposé à la FPPC-CSQ cette même entente le 28 juin 2019. La Fédération a alors choisi de mener une consultation auprès de ses membres conseillères et conseillers pédagogiques sur ladite entente. C'est dans une très forte proportion qu'ils ont voté en faveur de cette entente.

Voici les principales modalités :

- L'échelon 18 est bonifié d'une somme de 4 128 \$. Pour les titulaires d'une maîtrise, cette prime est de 3 476 \$ et pour les titulaires d'un doctorat, elle est de 4 309 \$.
- La prime sera versée rétroactivement au 2 avril 2019.
- Cette prime n'est pas assujettie au RREGOP.

Cette mesure temporaire demeurera en vigueur jusqu'à la négociation d'une mesure permanente qui satisfera les parties négociantes.

✓ Équité salariale

Les syndicats affiliés à la Fédération ont déposé de nombreuses plaintes à la suite des évaluations menées par le Conseil du trésor lors de l'exercice du maintien de l'équité salariale de 2010 et de celui de 2015.

Plus précisément :

Plaintes du maintien de l'équité salariale de 2010 (période entre 2001 et 2010)

Dans un premier temps, ces plaintes ont été traitées en conciliation avec le Conseil du trésor et toutes les organisations syndicales regroupées en intersyndicale (fédérations, CSN, CSQ, FTQ et organisations autonomes). La CSQ, pour qui le règlement de ces plaintes est aussi une priorité, n'a pas hésité à utiliser la voie politique pour en arriver à une entente. Malheureusement, en novembre 2017, le Conseil du trésor a mis fin au processus de conciliation. Les plaintes du maintien de l'équité salariale de 2010 ont été acheminées à la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail), dont relève la question de l'équité salariale.

1 Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

2 Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

Pour les plaintes de maintien de 2010

✓ **Première phase des travaux : changement de prédominance et nouvelles catégories d'emploi**

Au printemps 2018, la Fédération, avec l'aide des conseillères en évaluation des emplois de la CSQ, a déposé auprès de la CNESST des demandes de changements de prédominance pour certains corps d'emploi ainsi que de création de nouvelles catégories d'emploi :

- Conseillère et conseiller d'orientation du secteur collégial (création d'une catégorie et changement de prédominance)
- Conseillère et conseiller pédagogique du secteur collégial (création d'une catégorie et changement de prédominance)
- Conseillère et conseiller en communication du secteur collégial (création d'une catégorie uniquement)
- Aide pédagogique individuel (changement de prédominance uniquement)
- Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (changement de prédominance uniquement)
- Analyste spécialisée ou analyste spécialisé en informatique (création d'une catégorie et changement de prédominance)
- Spécialiste des procédés administratifs (création d'une catégorie et changement de prédominance)
- Sexologue (création d'une catégorie uniquement)
- Coordonnatrice ou coordonnateur de stage (création d'une catégorie et changement de prédominance)
- Conseillère ou conseiller en ressources humaines (création d'une catégorie et changement de prédominance)
- Chercheuse ou chercheur (création d'une catégorie et changement de prédominance)

Les enquêtrices et enquêteurs de la CNESST analysent présentement les prétentions présentées par la FPPC-CSQ.

✓ **Deuxième phase des travaux : l'évaluation des emplois**

Le conseil fédéral de la Fédération a entériné la libération d'une personne membre du conseil exécutif qui, d'une part à partir des données existantes et d'autre part à partir d'une nouvelle collecte de données, mettra en lumière les événements qui, entre 2001 et 2010, ont eu des répercussions sur les tâches effectuées au quotidien par le personnel professionnel concerné. L'objectif visé est l'obtention d'une meilleure évaluation de l'emploi.

Plaintes de maintien de l'équité salariale de 2015 (période entre 2011 et 2015)

À la suite de l'évaluation effectuée par le Conseil du trésor, au cours de l'hiver 2016 et avec laquelle elle est en désaccord, la FPPC-CSQ a entrepris la préparation de son argumentaire pour les plaintes de maintien de l'équité salariale de 2015. Pour ce faire, elle utilise notamment, les informations recueillies lors de diverses consultations auprès de ses membres, dont la vaste enquête effectuée au cours de l'hiver 2017.

MISE À JOUR DU PLAN DE CLASSIFICATION

C'est par le biais d'une clause de sa convention collective (clause présente dans toutes les conventions collectives du personnel professionnel des cégeps) que la FPPC-CSQ a procédé à deux rencontres auprès du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) afin de plaider en faveur de l'ajout de nouveaux corps d'emploi au plan de classification :

✓ Titres d'emploi revendiqués

- Analyste spécialisée ou analyste spécialisé en informatique
- Architecte
- Chercheuse ou chercheur
- Conseillère ou conseiller à l'aide financière
- Conseillère ou conseiller en environnement
- Conseillère ou conseiller en ressources humaines
- Coordonnatrice ou coordonnateur de stage
- Sexologue
- Spécialiste en procédés administratifs

✓ Modifications aux attributions caractéristiques

La Fédération prévoit également revendiquer la modification des attributions caractéristiques inscrites au plan de classification pour divers corps d'emploi, afin qu'elles reflètent la réalité des responsabilités inhérentes au corps d'emploi visé. Rappelons que la dénomination exacte des attributions caractéristiques et des qualifications requises d'un emploi occupé est la pierre angulaire de la reconnaissance du travail qu'elle accomplit au quotidien.

PROCESSUS PERMANENT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

La FPPC-CSQ envisage de demander, lors de la prochaine négociation, **la création d'un comité national permanent permettant l'évaluation des corps d'emploi.**

Des ajustements salariaux pourraient ainsi être apportés, au besoin, pour les catégories d'emploi sans prédominance, dites mixtes, et entre deux périodes d'exercice de maintien de l'équité salariale pour les catégories à prédominance masculine ou féminine.

PRIMES D'ATTRACTION-RÉTENTION

La FPPC-CSQ envisage également de revendiquer, lors de la prochaine négociation, des primes d'attraction et de rétention relativement à certains corps d'emploi.

RÉVISION DE LA CLASSIFICATION

La Fédération accompagne et soutient ses syndicats lors de dépôt des griefs de reclassification pour ses membres dont les attributions caractéristiques correspondent aux tâches d'un titre d'emploi différent et dont la rémunération est supérieure à celle qui leur est attribuée.

POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE, RIEN DE MOINS!

Pour nous joindre
Fédération du personnel professionnel
des collèges (FPPC-CSQ)

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888 poste 2825
Courriel : fppc@lacsq.org
Site Internet : fppc.qc.ca
Facebook : facebook.com/fppc.CSQ/

LA FPPC-CSQ

POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS D'ORIENTATION DU RÉSEAU COLLÉGIAL!

La FPPC-CSQ fait de la valorisation du rôle du personnel professionnel des cégeps son cheval de bataille. Au cours de l'hiver 2017, elle a mené une vaste enquête auprès de tous ses membres sur les changements pouvant affecter l'évaluation des emplois, qu'ils soient de nature organisationnelle, technologique ou autre. Cette opération d'envergure a mené à l'élaboration d'un plan stratégique, qui a été adopté à l'unanimité par les personnes déléguées des syndicats affiliés, à l'automne 2017.

Pour mener à bien cette grande opération de valorisation, la Fédération, appuyée par les spécialistes en évaluation des emplois de la CSQ, emprunte maintenant différentes avenues, selon les corps d'emploi, afin d'obtenir une meilleure reconnaissance du travail de ses membres. Aucune occasion d'agir n'est négligée. Plus spécifiquement, voici les actions posées jusqu'à présent pour les conseillères et conseillers d'orientation du réseau collégial.

MISE À JOUR DU PLAN DE CLASSIFICATION

C'est par le biais d'une clause de sa convention collective (clause présente dans toutes les conventions collectives du personnel professionnel des cégeps) que la FPPC-CSQ a rencontré à trois reprises le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) afin de plaider en faveur de la modification des attributions caractéristiques inscrites au plan de classification pour divers corps d'emploi, dont celui des conseillères et conseillers d'orientation, car **la dénomination exacte des attributions caractéristiques et des qualifications requises d'un corps d'emploi est la pierre angulaire de la reconnaissance du travail accompli au quotidien.**

ÉQUITÉ SALARIALE

Les syndicats affiliés à la Fédération ont déposé de nombreuses plaintes à la suite des évaluations menées par le Conseil du trésor lors de l'exercice du maintien de l'équité salariale de 2010 et de celui de 2015.

✓ **Plaintes du maintien de l'équité salariale de 2010 (période entre 2001 et 2010)**

Rappelons-nous que ces plaintes ont été traitées en conciliation avec le Conseil du trésor et toutes les organisations syndicales regroupées en intersyndicale (fédérations, CSN¹, CSQ, FTQ² et organisations autonomes).

À la fin du processus, l'évaluation de quatre catégories d'emplois occupés par des membres de la FPPC-CSQ était encore en attente, dont celle des conseillères et conseillers d'orientation et son titre alternatif, conseillères et conseillers en formation scolaire.

La CSQ, pour qui le règlement de ces plaintes est une priorité, n'a pas hésité à utiliser la voie politique pour en arriver à une entente. Malheureusement, en novembre 2017, le processus de conciliation a pris fin.

Les plaintes du maintien de l'équité salariale de 2010 ont donc été acheminées à la CNESST³ afin d'être traitées par le biais du processus d'enquête prévu à la Loi.

✓ **Processus d'enquête des plaintes de maintien de 2010**

Prenant ce revirement de situation très au sérieux, le conseil fédéral de la FPPC-CSQ a entériné la libération d'une personne membre du conseil exécutif pour travailler exclusivement sur le dossier des plaintes de maintien 2010.

PREMIÈRE PHASE DES TRAVAUX : CHANGEMENT DE PRÉDOMINANCE ET NOUVELLE CATÉGORIE D'EMPLOIS

✓ **Dépôt des prétentions de la FPPC-CSQ auprès de la CNESST**

Au printemps 2018, c'est avec l'aide des conseillères en évaluation des emplois de la CSQ que la Fédération a procédé à l'élaboration d'un document dans lequel elle fait la démonstration que les tâches et les responsabilités des conseillères et conseillers d'orientation qui travaillent dans les cégeps diffèrent significativement de celles effectuées par les conseillères et conseillers d'orientation du secteur scolaire.

Afin de régler cette problématique, la FPPC-CSQ a demandé :

- la création d'une nouvelle catégorie d'emplois, soit celle de conseillère et conseiller d'orientation du secteur collégial.

Afin de rectifier une situation qui perdure, la FPPC-CSQ a demandé :

- le changement de prédominance afin que cette nouvelle catégorie d'emplois, celle des conseillères et conseillers d'orientation du secteur collégial, soit reconnue à prédominance féminine.

Les enquêtrices et enquêteurs de la CNESST ont analysé les prétentions présentées par la FPPC-CSQ et ont rencontré à deux reprises ses représentantes, accompagnées de la conseillère en évaluation des emplois, dans le but d'obtenir des précisions.

1 Confédération des syndicats nationaux.

2 Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

3 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

✓ Adoption du projet de loi no 10 qui modifie la Loi sur l'équité salariale

Le 9 avril 2019, à la suite d'une décision de la Cour suprême du Canada concernant le maintien de l'équité salariale, l'Assemblée nationale a procédé à l'adoption du projet de loi n° 10 visant à corriger l'inconstitutionnalité des articles de loi visés.

Le gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ) a profité de l'occasion pour apporter certaines modifications supplémentaires à la Loi :

- Suspension des enquêtes en cours et retour en conciliation obligatoire ;
- Nomination par la CNESST d'une conciliatrice ou un conciliateur avant le 9 juillet 2019 ;
- Possibilité pour la CNESST de procéder au regroupement des plaintes ayant le même fondement juridique, reposant sur les mêmes faits ou soulevant les mêmes points de droit ;
- Possibilité pour la CNESST, lorsque des plaintes sont regroupées, d'assurer la représentativité des organisations syndicales lors des échanges, tout en restreignant le nombre de personnes qui interviennent ;
- Modification de la durée de la conciliation à 120 jours, avec possibilité de prolongation de 60 jours par la conciliatrice ou le conciliateur. Le délai maximal est donc de 180 jours, soit 6 mois ;
- Possibilité pour l'association accréditée représentant la majorité des personnes salariées, pour chaque catégorie d'emplois visée, de conclure un accord de conciliation. Cet accord lie les plaintes des autres associations accréditées et des personnes salariées concernées par cette catégorie d'emplois.

L'association accréditée qui représente le plus grand nombre de conseillères et conseillers d'orientation est la CSQ.

À ce jour, nous n'avons aucune indication de la CNESST sur le fonctionnement du processus de conciliation qui s'entamera. Les conditions imposées par le Conseil du trésor lors de la première conciliation (règlement obligatoire de toutes les plaintes) ne font pas partie de la nouvelle loi, ouvrant ainsi sur la possibilité d'ententes pour certaines catégories d'emplois et pas pour d'autres.

✓ Retour au processus d'enquête s'il n'y a pas d'entente

S'il n'y a pas d'entente en conciliation pour les plaintes de maintien 2010 concernant les conseillères et conseillers d'orientation, il y aura retour au processus d'enquête.

Les dossiers des catégories d'emplois qui ne seront pas réglés en conciliation devraient normalement être acheminés au service des enquêtes de la CNESST afin d'être traités. Le processus devrait être le même que celui débuté en 2018.

DEUXIÈME PHASE DES TRAVAUX : L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Nonobstant l'adoption du projet de loi n° 10, la FPPC-CSQ poursuit ses travaux visant à mettre en lumière la façon dont les événements survenus entre 2001 et 2010 ont eu des répercussions sur les tâches effectuées au quotidien par les conseillères et les conseillers d'orientation du collégial, par exemple : l'arrivée massive des étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers, dont celles et ceux en situation de handicap, la modification du Code des professions en 2005 ainsi que les modifications au code déontologique en 2006.

L'objectif visé : l'obtention d'une meilleure évaluation de l'emploi.

✓ **Plaintes de maintien de l'équité salariale de 2015 (2011 à 2015)**

Les modifications à la Loi concernent aussi le traitement des plaintes de maintien 2015. À l'échéance du délai de la conciliation des plaintes de maintien 2010, une conciliatrice ou un conciliateur sera nommé. Les mêmes mesures d'encadrement et de règlement que décrites précédemment y sont prévues. La FPPC-CSQ a donc déjà entrepris la préparation de son argumentaire pour les plaintes de maintien de l'équité salariale de 2015.

Pour ce faire, elle utilise notamment les informations recueillies lors de diverses consultations auprès de ses membres, dont les résultats de la vaste enquête effectuée au cours de l'hiver 2017. La FPPC-CSQ relève les événements (par exemple, le projet de loi n° 21 et l'évolution de l'effectif étudiant) qui, entre 2010 et 2015, ont eu des répercussions sur les tâches et les responsabilités des conseillères et conseillers d'orientation.

LA FPPC-CSQ EST EN TOURNÉE DE CONSULTATION POUR RECEVOIR LE MANDAT DE SES MEMBRES CONCERNANT, ENTRE AUTRES, CES TROIS REVENDICATIONS POUR LA PROCHAINE NÉGOCIATION :

1. Processus permanent d'évaluation des emplois

La FPPC-CSQ propose la création d'un comité national permanent permettant l'évaluation d'un emploi lorsque surviennent des événements importants ayant une incidence généralisée sur les tâches et les responsabilités des personnes qui l'occupent.

Des ajustements salariaux pourraient ainsi être apportés, au besoin, pour les catégories d'emplois sans prédominance, dites mixtes, et entre deux périodes d'exercice de maintien de l'équité salariale pour les catégories à prédominance masculine ou féminine.

2. Remboursement de la cotisation à un ordre professionnel

La FPPC-CSQ propose le remboursement de la cotisation à un ordre professionnel lorsque l'adhésion à cet ordre est obligatoire pour l'emploi, comme c'est le cas pour les conseillères et conseillers d'orientation.

3. Prime pour permis de psychothérapie

La FPPC-CSQ propose, en surcroît, une reconnaissance pécuniaire pour une personne professionnelle qui détient son permis de psychothérapie et qui, à la demande de son employeur, pratique la psychothérapie dans le cadre de son travail.

LA FPPC-CSQ POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE, RIEN DE MOINS!

Pour nous joindre
**Fédération du personnel professionnel
des collègues (FPPC-CSQ)**

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888 poste 2825
Courriel : fppc@lacsq.org
Site Internet : fppc.qc.ca
Facebook : facebook.com/fppc.CSQ/

**LA FPPC-CSQ EST L'ORGANISATION SYNDICALE
LA PLUS REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
DU RÉSEAU COLLÉGIAL!**

LA FPPC-CSQ

POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE

DES AIDES PÉDAGOGIQUES INDIVIDUELS

DU RÉSEAU COLLÉGIAL!

La FPPC-CSQ fait de la valorisation du rôle du personnel professionnel des cégeps son cheval de bataille. Au cours de l'hiver 2017, elle a mené une vaste enquête auprès de tous ses membres sur les changements pouvant affecter l'évaluation des emplois, qu'ils soient de nature organisationnelle, technologique ou autre. Cette opération d'envergure a mené à l'élaboration d'un plan stratégique, qui a été adopté à l'unanimité par les personnes déléguées des syndicats affiliés, à l'automne 2017.

Pour mener à bien cette grande opération de valorisation, la Fédération, appuyée par les spécialistes en évaluation des emplois de la CSQ, emprunte maintenant différentes avenues, selon les corps d'emploi, afin d'obtenir une meilleure reconnaissance du travail de ses membres. Aucune occasion d'agir n'est négligée.

Plus spécifiquement, voici les actions posées jusqu'à présent pour les aides pédagogiques individuels du réseau collégial.

MISE À JOUR DU PLAN DE CLASSIFICATION

C'est par le biais d'une clause de sa convention collective (clause présente dans toutes les conventions collectives du personnel professionnel des cégeps) que la FPPC-CSQ a rencontré à trois reprises le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) afin de plaider en faveur de la modification des attributions caractéristiques inscrites au plan de classification pour divers corps d'emploi, dont celui des aides pédagogiques individuels, car **la dénomination exacte des attributions caractéristiques et des qualifications requises d'un corps d'emploi est la pierre angulaire de la reconnaissance du travail accompli au quotidien.**

ÉQUITÉ SALARIALE

Les syndicats affiliés à la Fédération ont déposé de nombreuses plaintes à la suite des évaluations menées par le Conseil du trésor lors de l'exercice du maintien de l'équité salariale de 2010 et de celui de 2015.

✓ **Plaintes du maintien de l'équité salariale 2010 (période entre 2001 et 2010)**

Rappelons-nous que ces plaintes ont été traitées en conciliation avec le Conseil du trésor et toutes les organisations syndicales regroupées en intersyndicale (fédérations, CSN¹, CSQ, FTQ² et organisations autonomes).

La CSQ, pour qui le règlement de ces plaintes est une priorité, n'a pas hésité à utiliser la voie politique pour en arriver à une entente. Malheureusement, en novembre 2017, le processus de conciliation a pris fin.

Les plaintes du maintien de l'équité salariale de 2010 ont donc été acheminées à la CNESST³ afin d'être traitées par le biais du processus d'enquête prévu à la Loi.

✓ **Processus d'enquête des plaintes de maintien 2010**

Prenant cette rupture du processus de conciliation très au sérieux, le conseil fédéral de la FPPC-CSQ a entériné la libération d'une personne membre de son conseil exécutif pour travailler exclusivement sur le dossier des plaintes de maintien 2010.

PREMIÈRE PHASE DES TRAVAUX : CHANGEMENT DE PRÉDOMINANCE

✓ **Dépôt des prétentions de la FPPC-CSQ auprès de la CNESST**

Au printemps 2018, c'est avec l'aide des conseillères en évaluation des emplois de la CSQ que la Fédération a procédé à l'élaboration d'un document dans lequel elle fait la démonstration que la catégorie d'emplois « aide pédagogique individuel » est à prédominance féminine. Rappelons que cette démonstration repose non seulement sur le pourcentage de femmes et d'hommes dans la catégorie d'emplois à la date du portrait des données statistiques utilisées, mais aussi sur d'autres critères tels que :

- Les préjugés et les stéréotypes sociaux qui sont à la base de la ségrégation occupationnelle ;
- L'évolution historique qui permet d'établir la présence de femmes et d'hommes dans la catégorie d'emplois au fil du temps et d'identifier des changements particuliers survenus à certains moments.

Les enquêtrices et enquêteurs de la CNESST ont analysé les prétentions présentées par la FPPC-CSQ et ont rencontré à deux reprises ses représentantes accompagnées de la conseillère en évaluation des emplois pour obtenir des précisions.

✓ **Adoption du projet de loi n° 10 qui modifie la Loi sur l'équité salariale**

Le 9 avril 2019, à la suite d'une décision de la Cour suprême du Canada concernant le maintien de l'équité salariale, l'Assemblée nationale a procédé à l'adoption du projet de loi n° 10 visant à corriger l'inconstitutionnalité des articles de loi visés.

1 Confédération des syndicats nationaux.

2 Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

3 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Le gouvernement de la Coalition avenir Québec a profité de l'occasion pour apporter certaines modifications supplémentaires à la Loi :

- Suspension des enquêtes en cours et retour en conciliation obligatoire ;
- Nomination d'une conciliatrice ou d'un conciliateur par la CNESST d'ici le 9 juillet 2019 ;
- Possibilité pour la CNESST de procéder au regroupement des plaintes ayant le même fondement juridique, reposant sur les mêmes faits ou soulevant les mêmes points de droit ;
- Possibilité pour la CNESST, lorsque des plaintes sont regroupées, d'assurer la représentativité des organisations syndicales lors des échanges, tout en restreignant le nombre de personnes qui interviennent ;
- Modification de la durée de la conciliation à 120 jours, avec possibilité de prolongation de 60 jours par la conciliatrice ou le conciliateur. Le délai maximal est donc de 180 jours, soit 6 mois ;
- Possibilité pour l'association accréditée représentant la majorité des personnes salariées, pour chaque catégorie d'emplois visée, de conclure un accord de conciliation. Cet accord lie les plaintes des autres associations accréditées et des personnes salariées concernées par cette catégorie d'emplois.

L'association accréditée qui représente le plus grand nombre d'aides pédagogiques individuels est la CSQ.

À ce jour, nous n'avons aucune indication de la CNESST sur le fonctionnement du processus de conciliation qui s'entamera. Les conditions imposées par le Conseil du trésor lors de la première conciliation (règlement obligatoire de toutes les plaintes) ne font pas partie de la nouvelle loi, ouvrant ainsi sur la possibilité d'ententes pour certaines catégories d'emplois et pas pour d'autres.

✓ **Retour au processus d'enquête s'il n'y a pas d'entente**

S'il n'y a pas d'entente en conciliation pour les plaintes de maintien 2010 concernant les aides pédagogiques individuels, il y aura un retour au processus d'enquête.

Les dossiers des catégories d'emplois qui ne seront pas réglés en conciliation devraient normalement être acheminés au service des enquêtes de la CNESST afin d'être traités. Le processus devrait être le même que celui qui a débuté en 2018.

DEUXIÈME PHASE DES TRAVAUX : ÉVALUATION DES EMPLOIS

Nonobstant l'adoption du projet de loi n° 10, la FPPC-CSQ poursuit ses travaux visant à mettre en lumière la façon dont les événements survenus entre 2001 et 2010 ont eu des répercussions sur les tâches effectuées au quotidien par les aides pédagogiques individuels, par exemple : le nouveau Règlement sur le régime des études collégiales et l'arrivée massive des étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers, dont celles et ceux en situation de handicap, qui obligent davantage les aides pédagogiques individuels à établir une relation d'aide visant à concevoir des solutions adaptées pour chaque situation particulière.

L'objectif visé : l'obtention d'une meilleure évaluation de l'emploi.

✓ **Plaintes de maintien de l'équité salariale 2015 (2011 à 2015)**

Les modifications à la Loi sur l'équité salariale concernent aussi le traitement des plaintes de maintien 2015. À l'échéance du délai de la conciliation des plaintes de maintien 2010, une conciliatrice ou un conciliateur sera nommé. Les mêmes mesures d'encadrement et de règlement que décrites précédemment y sont prévues. La FPPC-CSQ a donc déjà entrepris la préparation de son argumentaire pour les plaintes de maintien de l'équité salariale de 2015.

Pour ce faire, elle utilise notamment les informations recueillies lors de diverses consultations auprès de ses membres, dont les résultats de la vaste enquête effectuée au cours de l'hiver 2017. La FPPC-CSQ relève la façon dont les événements, survenus entre 2010 et 2015 (par exemple l'évolution de l'effectif étudiant, les changements technologiques, etc.) ont eu des répercussions sur les tâches et les responsabilités des aides pédagogiques individuels.

✓ **Processus permanent d'évaluation des emplois**

La FPPC-CSQ est présentement en tournée de consultation en vue de la prochaine négociation. Elle souhaite recevoir le mandat de ses membres concernant, entre autres, la création d'un comité national permanent. Ce dernier permettrait l'évaluation d'un emploi lorsque surviennent des événements importants ayant une incidence généralisée sur les tâches et les responsabilités des personnes qui l'occupent.

Des ajustements salariaux pourraient ainsi être apportés, au besoin, pour les catégories d'emplois sans prédominance, dites mixtes, et entre deux périodes d'exercice de maintien de l'équité salariale pour les catégories à prédominance masculine ou féminine.

LA FPPC-CSQ POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE, RIEN DE MOINS!

Pour nous joindre
Fédération du personnel professionnel
des collègues (FPPC-CSQ)

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888 poste 2825
Courriel : fppc@lacsq.org
Site Internet : fppc.qc.ca
Facebook : facebook.com/fppc.CSQ/

**LA FPPC-CSQ EST L'ORGANISATION SYNDICALE
LA PLUS REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
DU RÉSEAU COLLÉGIAL!**