

Négociation 2023

# LISTE DE PROBLÉMATIQUES



Regroupement cégep

Avril 2022

## TABLE DES MATIÈRES

La précarité.....	1
La formation continue.....	4
La tâche d'enseignement et son aménagement.....	6
Les ressources et le financement.....	8
L'emploi, l'organisation et les relations de travail.....	10
L'autonomie professionnelle.....	13
La rémunération.....	14
La consolidation et la transformation du réseau.....	15

Les problématiques présentées ici sont issues d'une consultation élargie auprès des syndicats locaux. Les travaux réalisés par les comités nationaux prévus aux conventions collectives ainsi que par les personnes conseillères de la fédération ont également alimenté cette liste.

Veillez noter qu'aucune priorisation des thèmes ni des problématiques n'a été effectuée.

**LA PRÉCARITÉ**

- 01 La précarité prolongée a des effets délétères sur la santé physique et psychologique des enseignantes et des enseignants à statut précaire.
- 02 Les enseignantes et les enseignants non permanents vivent une grande incertitude, surtout quand elles et ils enseignent dans un collège ou une discipline où la tâche est instable, étant donné notamment la volatilité des effectifs.
- 03 Il est très difficile pour les enseignantes et les enseignants non permanents qui travaillent dans plus d'un collège ou dans plus d'un milieu de travail de faire des choix éclairés.
- 04 Certains collèges émettent les contrats des enseignantes et des enseignants non permanents tardivement, parfois même après la date d'abandon, ce qui leur fait porter tout le poids de l'incertitude quant aux effectifs étudiants.
- 05 Les enseignantes et les enseignants non permanents connaissent souvent leurs tâches et leurs horaires très tardivement. Souvent, cette tâche est modifiée jusqu'au tout début de la session. Il n'est pas rare que ces modifications alourdissent leurs tâches (en augmentant le nombre de préparations, d'heure de cours ou d'étudiantes et d'étudiants). Parfois, ce qui devait être une pleine charge devient un temps partiel.
- 06 Les enseignantes et les enseignants non permanents doivent composer chaque année avec la possibilité d'être évincés par des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité (MED) par d'autres collèges, qui peuvent être moins anciens qu'eux. Parfois, plus d'une enseignante ou d'un enseignant MED peut arriver dans un même département à une session donnée. Par leur situation géographique, certains collèges sont susceptibles de recevoir des enseignantes et des enseignants MED d'un grand nombre de collèges.
- 07 Certaines directions locales interprètent de façon problématique la clause 5-4.16, notamment en refusant des charges parce qu'elles sont momentanément trop lourdes ou en imposant aux enseignantes et enseignants une charge supplémentaire.
- 08 Les collèges manquent de flexibilité pour accommoder les enseignantes et les enseignants non permanents. Souvent, ils ne permettent pas à une enseignante ou un enseignant de se désister d'une tâche à la formation continue ou d'un temps partiel pour en accepter une plus avantageuse au régulier.
- 09 Les enseignantes et les enseignants non permanents qui n'ont pas accès à des pleines charges doivent souvent cumuler des temps partiels et les collèges ne favorisent pas la conciliation de leurs horaires.
- 10 Étant donné les particularités de l'emploi enseignant, notamment liées au calendrier et à l'étalement des paies, les enseignantes et les enseignants non permanents ont souvent de la difficulté à se prévaloir de l'assurance-emploi.

- 11 Les enseignantes et les enseignants non permanents vivent une anxiété importante en lien avec le maintien de leur place dans les listes de priorité d'engagement de leur discipline, où ils peuvent se faire dépasser pour des raisons hors de leur contrôle. Par exemple, des enseignantes et enseignants alternent leurs positions sur la liste d'ancienneté d'une année à l'autre. Elles et ils ont souvent tendance à se surcharger pour éviter d'être dépassés.
- 12 Les enseignantes et les enseignants non permanents ne se voient pas octroyer certaines charges compte tenu de la difficulté à suivre les affichages et à postuler à temps.
- 13 Les enseignantes et les enseignants non permanents ont souvent des charges plus lourdes que les enseignantes et les enseignants permanents, notamment :
  - parce que les collègues les obligent souvent à avoir une CI supérieure à 40 pour une session ou à 80 pour une année ;
  - à cause du grand nombre de nouvelles préparations qu'elles et ils doivent assumer ;
  - compte tenu de la surcharge engendrée par les remplacements en cours de session.
- 14 Le seuil d'annualisation (80 de CI) est trop élevé, ce qui pénalise les non permanents.
- 15 Le nombre d'unités de CI au régulier nécessaire pour avoir accès à 5-1.03 d) est trop élevé. L'accès à 5-1.03 d) est trop restrictif.
- 16 En dépit de leur nombre d'années d'ancienneté ou de leur nombre de contrats à temps complet consécutifs, les enseignantes et les enseignants non permanents n'ont pas accès à la moindre mesure pouvant leur garantir un minimum de sécurité salariale.
- 17 Certaines ressources ne sont pas génératrices de postes tandis qu'elles pourraient l'être, ce qui aggrave la précarité.
- 18 Certaines disciplines ont une allocation de ressources enseignantes si basse que des enseignantes et des enseignants qui y œuvrent ne pourront jamais avoir accès à une sécurité d'emploi.
- 19 Les enseignantes et enseignants à statut précaire rencontrent des difficultés à se prévaloir avec constance du régime d'assurance.
- 20 Les conditions d'accès à la permanence sont souvent trop restrictives, par exemple :
  - Les années d'ancienneté acquises en congé parental ou en invalidité ne comptent pas toutes aux fins d'accès à la permanence ;
  - L'accumulation d'années d'ancienneté ne permet pas l'acquisition de permanence sans poste, même lorsqu'une personne cumule un grand nombre d'années consécutives à temps complet à l'emploi du collègue.
- 21 Certains collègues sont réticents à ouvrir des postes comportant plus d'une discipline, ou même à embaucher une enseignante ou un enseignant (qui a les qualifications nécessaires) dans plus d'une discipline, ce qui pourrait permettre à certaines enseignantes ou certains enseignants de petits collèges d'être embauchés à temps complet.

- 22 L'accès à certains congés est difficile, voire impossible pour les enseignantes et les enseignants non permanents (ex. PVRTT, traitement différé/anticipé).
- 23 La précarité est parfois un obstacle à la pleine participation des enseignantes et des enseignants à la vie départementale et institutionnelle en dépit de leur volonté de s'y impliquer.
- 24 L'octroi de contrat est problématique et ne lie pas les parties équitablement.
- 25 Certains collèges font des prévisions d'effectifs étudiants trop conservatrices. Par conséquent, le nombre de postes ouverts est trop bas.
- 26 Les multiples processus d'embauche que doivent subir les enseignantes et les enseignants non permanents sont trop lourds.
- 27 Les règles qui régissent l'ouverture de postes ne sont pas appliquées uniformément à travers le réseau. Notamment, certains collèges ne tiennent compte que des ETC de la plus petite des deux sessions pour ouvrir des postes.
- 28 Les congés parentaux ne sont pas adaptés à la situation des enseignantes et des enseignants non permanents.
- 29 De nombreux collèges rencontrent des difficultés de recrutement et de rétention des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants liées, notamment, à la grande difficulté d'offrir des temps complets annuels au moment de répartir la tâche et aux conditions de travail en début de carrière.
- 30 L'accès aux contrats et les conditions d'exercice en recherche, notamment dans les CCTT, sont souvent problématiques pour les enseignantes et les enseignants non permanents.
- 31 La tendance de certains collèges à favoriser des dépassements de CI au lieu d'octroyer de nouvelles charges aggrave la précarité.

**LA FORMATION CONTINUE**

- 01 La rémunération au taux horaire des enseignantes et des enseignants à la formation continue et aux cours d'été est inéquitable par rapport à la rémunération basée sur la CI de leurs collègues de l'enseignement régulier.
- 02 Les enseignantes et les enseignants à la formation continue n'ont pas accès aux mêmes conditions de travail que leurs collègues de l'enseignement régulier, à leurs avantages sociaux (congrés, assurances, etc.) ni, en général, au perfectionnement.
- 03 Les enseignantes et les enseignants à la formation continue effectuent des tâches non reconnues ou seulement partiellement reconnues, ce qui mine leur autonomie professionnelle.
- 04 L'engagement pour des cours à la formation continue ne respecte pas toujours l'ordre de priorité prévu à la clause 5-4.17 d). Il arrive parfois que les enseignantes et les enseignants ne puissent faire valoir leur priorité en raison de conflits d'horaire évitables.
- 05 Les horaires intensifs ou atypiques de la formation continue compliquent la prise de décision, engendrent des périodes de surcharge et rendent difficile la possibilité de prévoir une période de vacances, notamment pour les enseignantes et les enseignants œuvrant à la fois au régulier et à la formation continue.
- 06 Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne bénéficient pas des modalités de la sécurité d'emploi.
- 07 Les charges à la formation continue prévues à l'annexe I-13 sont insuffisantes et peu balisées.
- 08 Le comité et les critères de sélection sont parfois différents à la formation continue et à l'enseignement régulier.
- 09 Les programmes offerts à la formation continue ne sont pas tous sous la responsabilité des départements d'enseignement régulier, ce qui donne lieu à une organisation du travail différente de l'enseignement régulier au sein de laquelle les enseignantes et les enseignants de la formation continue sont privés de mécanismes départementaux de soutien et de régulation.
- 10 Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne disposent pas systématiquement des mêmes services et des mêmes ressources matérielles que leurs collègues de l'enseignement régulier.
- 11 Certaines matières concernant la formation continue sont exclues de l'exigence d'une entente en CRT (voir 8-7.02).
- 12 Le mode de fonctionnement à la formation continue manque de transparence.
- 13 L'organisation du travail ne permet pas l'échange de cours entre les enseignantes et les enseignants de la formation continue et du régulier.

- 14 Des tâches effectuées par les enseignantes et les enseignants au régulier sont souvent confiées à des professionnels à la formation continue, alors que ceux-ci n'ont pas l'expertise disciplinaire nécessaire pour bien s'en acquitter.
- 15 Dans certains collèges, la reconnaissance des acquis et des compétences prend la place des cours de la formation continue.
- 16 La valeur en équivalent temps complet d'une charge à la formation continue, prévue à la clause 8-7.07 et à l'annexe I-13, est désuète.
- 17 Aucun mécanisme ne limite le nombre d'étudiantes ou d'étudiants par groupe à la formation continue, ce qui est notamment problématique dans un contexte d'enseignement à distance.
- 18 Les conditions de travail médiocres à la formation continue ne permettent pas le plein exercice de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'enseignement collégial et amplifient le développement opaque et chaotique du réseau.
- 19 Les modalités entourant les jours de congé rémunéré pour l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours en vertu de 5-9.06 A) sont inadéquates et inadaptées à la réalité de la formation continue, et la formule de calcul de l'indemnité ne compense pas la perte salariale subie. De plus, le nombre de jours est insuffisant.



**LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT**

- 01 La reddition de comptes et les autres exigences d'ordre bureaucratique alourdissent la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 02 La charge individuelle ne reflète pas fidèlement le travail effectué par l'enseignante ou l'enseignant afin d'assurer une réelle équité au sein d'un département ou d'un établissement, et elle devrait être revue sur plusieurs bases.
- 03 Certaines directions exigent une CI minimale pour reconnaître un temps complet.
- 04 Les dates de référence pour le calcul de la CI prévues à l'annexe I-1 sont trop tardives.
- 05 Il y a des problèmes d'application de la convention collective dans le cadre des cours intensifs.
- 06 Les départements et les programmes aux prises avec des changements technologiques doivent s'adapter constamment, ce qui entraîne une surcharge de travail de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 07 La lourdeur de la tâche enseignante suscite des effets néfastes, dont le stress, l'épuisement professionnel, le présentisme et un taux élevé de congés.
- 08 Le rôle et les responsabilités des enseignantes et des enseignants auprès des étudiantes et des étudiants en situation de handicap ou avec besoins particuliers (EESH-EBP) sont imprécis. De plus, la convention collective ne définit pas les notions de EESH ni de EBP.
- 09 La confection de la tâche enseignante aux fins de répartition se complexifie.
- 10 Les tâches connexes à l'enseignement entraînent une lourdeur dans la charge globale des enseignantes et des enseignants, particulièrement dans les petits cégeps et les petits départements.
- 11 L'annexe I-8 est caduque.
- 12 Dans plusieurs collèges, une pression est exercée auprès des enseignantes et des enseignants pour participer aux activités de promotion des collèges, notamment à l'extérieur des périodes de disponibilité alors que cela ne fait pas partie de la tâche enseignante.
- 13 La convention collective ne prévoit aucune balise encadrant la recherche au collégial. De plus, le soutien institutionnel et financier pour les enseignantes et enseignants chercheurs est parfois insuffisant. La reconnaissance des activités de recherche de ces enseignantes et enseignants est parfois même inexistante.
- 14 Il n'y a pas de balises quant au développement des activités internationales et aux conditions de travail des enseignantes et des enseignants qui y participent ou qui participent à des séjours à l'intérieur du Québec.
- 15 Certaines dispositions quant à la disponibilité sont insatisfaisantes, notamment en ce qui concerne le cadre horaire et le défi d'exercer un réel droit à la déconnexion.

- 16 Certaines professeures ou certains professeurs, notamment celles et ceux assumant des tâches de coordination, sont souvent obligés de travailler durant la période de vacances pour permettre le bon fonctionnement du collège ou pour éviter une surcharge de travail à la rentrée.
- 17 Des problèmes importants dans les services publics, dont la centralisation des services hospitaliers et le manque de main-d'œuvre, rendent difficiles la supervision des stages et l'enseignement en milieu clinique.
- 18 La convention collective ne balise pas la notion de « cours », ce qui peut générer des iniquités dans la tâche de certaines enseignantes et certains enseignants.
- 19 Il n'y a aucune balise concernant la tâche de l'enseignante ou l'enseignant qui effectue des activités d'enseignement relevant de la reconnaissance des acquis et des compétences.

**LES RESSOURCES ET LE FINANCEMENT**

- 01 Le financement des ressources enseignantes n'est pas arrimé aux paramètres du mode de calcul de l'allocation, ce qui contribue largement à la lourdeur de la tâche et fragilise le fonctionnement des établissements.
- 02 Les ressources enseignantes allouées à un collège négligent plusieurs particularités de ses étudiantes et ses étudiants, par exemple leurs profils et leurs différents parcours scolaires.
- 03 Les ressources allouées au volet 1 de la tâche d'enseignement à l'annexe I-11 et celles allouées aux annexes I-2 et I-13 sont insuffisantes.
- 04 Le mode de financement du réseau collégial relègue la détermination de budgets particuliers à des annexes difficiles à réviser et où la hauteur des ressources dédiées à l'enseignement n'est pas balisée.
- 05 Le maintien des petites cohortes et des programmes en difficulté est problématique malgré l'annexe R-108. Ceux-ci ne sont pas adéquatement financés, à cause notamment des critères d'admissibilité trop restrictifs de l'annexe.
- 06 Le financement de l'enseignement clinique, des stages et des laboratoires est parfois inadéquat, notamment dans les programmes de Soins infirmiers, de techniques lourdes de la santé et de technique d'hygiène dentaire.
- 07 Plusieurs ressources importantes à l'enseignement sont insuffisantes ou manquantes, notamment sur les plans du perfectionnement (incluant les remboursements de frais et les libérations), de la coordination de laboratoire, du matériel et du soutien technique, par exemple en laboratoire de simulation en Soins infirmiers.
- 08 Les dispositions relatives aux congés pour l'obtention d'un diplôme donnant accès aux échelles « avec maîtrise » et à l'échelon 18 sont à revoir.
- 09 Les ressources enseignantes allouées pour soutenir les étudiantes et étudiants en situation de handicap ou avec besoins particuliers (EESH-EBP) sont insuffisantes et leur déploiement dans plusieurs collèges ne mène pas à des améliorations durables des conditions d'enseignement et d'apprentissage. De plus, la proportion de ces ressources qui doit servir à l'ouverture de postes est trop basse.
- 10 Les ressources enseignantes allouées aux activités autres que celles inhérentes à l'enseignement, notamment aux fins de coordination (département, programme et stages) et de soutien aux programmes ou de centres d'aide, sont insuffisantes et ne tiennent pas compte de l'ensemble des tâches effectuées ni des réalités locales.
- 11 La gestion locale des ressources par les directions des collèges entraîne souvent des erreurs et n'est pas suffisamment balisée.

- 12 Les directions des collèges imputent aux ressources enseignantes des dépenses qui ne devraient pas y être imputées.
- 13 Le caractère incomplet et parfois imprécis des projets de répartition et bilans d'utilisation des ressources enseignantes produits par certains collèges empêche un véritable suivi syndical.
- 14 Les syndicats n'ont pas suffisamment d'emprise sur les modalités de répartition des ressources et celles-ci manquent souvent de transparence.
- 15 Les ressources enseignantes allouées ne permettent pas un ratio enseignant.es/étudiant.es suffisant dans certains contextes d'enseignement pratique, ce qui implique des enjeux de santé et sécurité.
- 16 Les syndicats locaux n'ont pas tous accès aux outils dont dispose la direction pour répartir les ressources.
- 17 L'annexe I-9 ne tient pas compte des ressources enseignantes ajoutées aux colonnes E, F et G de l'annexe I-2. De plus, elle est insuffisamment contraignante pour permettre de vérifier si les ressources pour modifications ou implantations de programmes et pour développements du réseau sont au rendez-vous.

**L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET LES RELATIONS DE TRAVAIL**

- 01 Les dispositions concernant la conciliation famille-travail-études sont insatisfaisantes.
- 02 L'arrivée dans la profession est ardue et les enseignantes et les enseignants ont besoin de soutien en début de carrière.
- 03 Certains libellés issus du canevas (« master ») de la table centrale concernant les droits parentaux demeurent problématiques quant aux orientations sexuelles et à la pluralité des genres.
- 04 Certaines directions locales et la partie patronale nationale sont réticentes à mener diligemment les travaux du comité d'accès à l'égalité en emploi.
- 05 Les dispositions concernant les jours de congés de maladie ou pour raisons familiales sont insatisfaisantes.
- 06 Les enseignantes et les enseignants ne sont souvent pas remplacés en cas d'absences.
- 07 Dans certains collèges et disciplines, il existe une pression induite sur les enseignantes et les enseignants pour qu'elles et ils acceptent de faire des heures supplémentaires.
- 08 Il n'existe aucun mécanisme dans la convention collective pour accommoder l'enseignante ou l'enseignant en invalidité partielle.
- 09 Il n'y a pas de balises encadrant la commission des études dans la convention collective.
- 10 Les dispositions concernant le double-emploi manquent de clarté et sont à revoir.
- 11 Les conditions pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévues à la clause 5-1.08 rendent la défense des membres ardue.
- 12 Certains employeurs contournent l'esprit de l'article 5-18.00, notamment par une utilisation erronée des avis écrits ou de 5-18.02.
- 13 Le processus d'arbitrage de grief est très long et peu efficace.
- 14 Les dispositions de la convention collective pour activités syndicales sont à clarifier, notamment en ce qui a trait à la libération associée au bureau fédéral.
- 15 Les libérations pour le fonctionnement interne du syndicat prévues à la convention collective sont nettement insuffisantes, particulièrement pour les petites unités syndicales ou hors des grands centres urbains, et ne tiennent pas compte du nombre d'enseignantes et d'enseignants œuvrant à la formation continue.
- 16 Les mesures d'intégration des enseignantes et des enseignants d'autres milieux culturels sont inexistantes ou inadéquates.

- 17 La convention collective manque de clarté à l'égard de plusieurs dispositions, notamment concernant les MED. Par exemple, certaines clauses comportent des formules mathématiques exprimées sous forme de texte, ce qui peut parfois laisser place à interprétation.
- 18 Le délai de cinq jours ouvrables avant le début de la session pour rendre disponibles les horaires des enseignantes et des enseignants est insuffisant.
- 19 Les dispositions relatives à l'invalidité et à la période de réadaptation sont trop restrictives, manquent de flexibilité et sont parfois discriminatoires.
- 20 Certaines dispositions relatives à la mise en disponibilité sont insatisfaisantes.
- 21 Le nombre de jours ouvrables pour la remise des notes est insuffisant.
- 22 La convention collective ne tient pas compte des particularités inhérentes aux départements comportant plusieurs disciplines ni des cours et responsabilités relevant de plus d'un département.
- 23 La retraite graduelle permise par le RREGOP nécessite une entente avec l'employeur et celle-ci n'est pas balisée dans la convention collective.
- 24 Les vacances dont bénéficie l'enseignante ou l'enseignant en vertu de la clause 5-6.55 ne peuvent être reportées après le congé parental du RQAP que par entente entre les parties, ce qui peut être inéquitable.
- 25 La convention collective ne prévoit pas de congé de perfectionnement sans salaire à temps partiel à moins d'une entente locale, ce qui rend son application inéquitable dans le réseau.
- 26 La convention collective ne concorde pas avec les changements de la Loi sur la santé et la sécurité du travail concernant l'obligation d'un comité paritaire en SST.
- 27 Les syndicats ne reçoivent pas systématiquement le détail des activités autres que celles prévues dans la tâche de l'enseignante ou l'enseignant. Dans le cas plus particulier des activités relevant de la reconnaissance des acquis et des compétences, ceci rend difficile une vérification du respect de l'alinéa f) de la clause 5-4.17.
- 28 Il existe une certaine pression pour recourir à l'enseignement à distance plutôt que d'octroyer des congés conventionnés, notamment les congés de maladie.
- 29 L'annexe spécifique aux enseignantes et enseignants du Centre québécois de formation aéronautique (annexe III-1) est désuète et comporte des dispositions problématiques, notamment sur les plans de la disponibilité, de la tâche, de la sécurité et des congés.
- 30 L'application de l'annexe relative au collège Marie-Victorin (annexe III-2) pose des difficultés sur les plans des critères d'attribution des charges d'enseignement en milieu carcéral et du respect de l'ancienneté.
- 31 Il y a des problèmes d'interprétation de l'article 5-8.00 quant aux jours fériés.

- 32 Les cégeps offrent peu ou pas de soutien aux enseignantes et enseignants qui aimeraient opter pour des modes de transport autres que l'auto-solo.

**L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE**

- 01 Bien que le rangement 23 ait reconnu l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants de cégep, son exercice est parfois conflictuel, notamment lorsqu'il est question de réussite, de gestion de programmes ou de recherche.
- 02 Les directions des collèges et leur appareil administratif s'ingèrent dans l'autonomie des départements et des comités de programme, notamment en adoptant des politiques forçant la reddition de comptes ou en restreignant le rôle des enseignantes et des enseignants.
- 03 L'augmentation de la reddition de comptes liée notamment à la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) génère une pression administrative préoccupante.
- 04 Le rôle des enseignantes et des enseignants et des départements dans les différentes instances et comités des collèges (comités de programme, commission des études, conseil d'établissement et conseil d'administration, etc.) n'est pas reconnu et le principe de collégialité n'est pas respecté.
- 05 Les pratiques entourant les évaluations de la qualité des enseignements sont souvent arbitraires ou excessives, et elles nourrissent les dynamiques conflictuelles.
- 06 L'apport des enseignantes et des enseignants en recherche est crucial et leur expertise doit être reconnue et protégée.



**LA RÉMUNÉRATION**

- 01 Le nombre d'échelons de l'échelle salariale des enseignantes et des enseignants de cégep est plus élevé que pour les autres corps d'emploi du secteur public et le salaire d'entrée est trop bas, ce qui occasionne des difficultés d'attraction et de rétention.
- 02 L'échelle salariale des enseignantes et enseignants du secteur scolaire comporte un échelon de moins que celle des enseignantes et enseignants de cégep et elle touche le salaire maximal du rangement 23, ce qui pose un problème sur le plan de la cohérence salariale.
- 03 Le salaire des enseignantes et des enseignants n'est pas compétitif comparativement à celui de leurs collègues des autres provinces, à celui du secteur privé et à certains emplois du secteur public jouissant actuellement de primes. Cette situation tend à s'aggraver dans un contexte d'inflation élevée.
- 04 Bien que le rangement 23 ait été reconnu à l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep, seuls les échelons supérieurs ont pleinement été ajustés.
- 05 L'échelle salariale ne valorise pas suffisamment les diplômes de maîtrise et de doctorat.
- 06 Il existe des écueils dans les modalités actuelles de l'évaluation de la scolarité et de la reconnaissance des diplômes.
- 07 Certaines enseignantes et certains enseignants doivent déboursier afin d'enseigner, notamment pour les frais en lien avec les ordres professionnels et les certifications relatives aux spécialités enseignées.
- 08 Le salaire des enseignantes et des enseignants du régulier est habituellement payable en 26 versements égaux, mais il arrive parfois que le calendrier de paie comporte 27 périodes, ce qui occasionne des versements, aux deux semaines, moins élevés pendant une certaine période pouvant aller jusqu'à un an.
- 09 Les modalités particulières de rémunération des enseignantes et des enseignants du Centre québécois de formation aéronautique sont à revoir dans un souci d'équité.
- 10 La rémunération des dépassements de CI est inadéquate.
- 11 En cours de session, les difficultés de recrutement dues à la pénurie de main-d'œuvre augmentent le nombre de remplacements effectués par des enseignantes ou enseignants à temps complet. Or, la rémunération qu'elles ou ils obtiennent pour ce temps supplémentaire est proportionnellement inférieure à leur rémunération normale.
- 12 Le taux horaire pour autres activités prévues à la clause 6-1.04 est insuffisant.



## LA CONSOLIDATION ET LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU

### ENSEIGNEMENT À DISTANCE

- 01 La convention collective ne prévoit pas les conditions de travail et d'études en enseignement à distance (EAD). La charge de travail de l'enseignante et de l'enseignant dans le cadre de l'enseignement à distance n'est pas suffisamment reconnue.
- 02 Les instances du collège sur lesquelles siègent les enseignantes et enseignants (départements, commission des études, comité des relations du travail, comité programme) ne sont pas suffisamment impliquées dans le cadre des activités d'enseignement à distance.
- 03 Le déploiement de l'enseignement à distance se fait souvent de manière chaotique, sans stratégie nationale, sans balises, sans la participation des enseignant.es et sans préoccupation par la partie patronale quant aux impacts potentiels, notamment sur les étudiant.es, les enseignant.es et les cégeps en région.
- 04 La convention collective ne prévoit aucune définition ni balise en ce qui concerne l'enseignement à distance.
- 05 Dans la convention collective, la protection des droits relatifs à la propriété intellectuelle, à la vie privée et à l'image est mal adaptée à l'EAD.
- 06 L'EAD amène plusieurs besoins techniques, technologiques et informatiques qui ne sont pas toujours comblés par les collègues.
- 07 Enseigner, encadrer et évaluer ses étudiant.es à distance amène des difficultés spécifiques qu'on ne trouve pas en présence.
- 08 L'EAD empêche la création de liens humains, génère de l'isolement et, pour certaines personnes, amène des problèmes de santé mentale.
- 09 Des directions ne tiennent pas compte du fait que certains apprentissages ne peuvent se faire à distance.
- 10 L'EAD représente un risque pour l'autonomie professionnelle des enseignant.es, notamment parce qu'il est parfois imposé comme modalité de reprise de cours et qu'il facilite l'ingérence dans la tâche.
- 11 L'EAD représente un risque d'accroissement de la précarité, notamment par son développement accéléré à la formation continue.
- 12 Certains collèges utilisent comme prétexte les enjeux environnementaux afin de justifier le déploiement de l'enseignement à distance.
- 13 Certaines directions sont tentées de considérer l'enseignement à distance comme une solution facile aux problèmes de recrutement de personnel enseignant, risquant ainsi d'oblitérer les enjeux réels à l'origine de ces problèmes.

- 14 Des enseignantes et enseignants sont engagés expressément pour enseigner à distance, particulièrement à la formation continue. Certains vivent trop loin pour pouvoir travailler en personne, ce qui rend difficiles l'exercice de leur priorité d'emploi ou leur engagement au sein du département.

#### OFFRE DE PROGRAMMES

- 15 L'absence de coordination nationale de disciplines ou de programmes entraîne un manque de cohésion dans le réseau collégial et rend plus difficile l'émission de diplômes équivalents.
- 16 Le processus de révision et d'élaboration des programmes est opaque et ses mécanismes de consultation et de mise en œuvre sont inadéquats, ce qui génère des conflits.
- 17 Le développement de la formation continue dans le réseau des cégeps est désordonné et répond souvent aux besoins ponctuels des entreprises au détriment d'une formation polyvalente, notamment par le développement de nouvelles certifications et programmes non crédités. Ces développements ont des impacts sur l'effectif étudiant des programmes crédités.
- 18 Plusieurs cégeps offrent des cours de programmes préuniversitaires à la formation continue. Ces cours sont de plus en plus populaires et entraînent une fuite des étudiants de la formation régulière vers la formation continue.
- 19 Des directions de cégeps mettent de la pression sur les enseignant.es et les syndicats pour mettre en œuvre des nouveaux programmes dans des délais impossibles.
- 20 Les balises encadrant la carte des programmes du réseau collégial sont inadéquates.
- 21 Afin de répondre rapidement aux besoins du marché, le MES multiplie l'offre de formations raccourcies, parfois segmentées et qui se déroulent en partie en milieu de travail.
- 22 Certains collèges ne reconnaissent pas que les enseignantes et les enseignants de la formation sur mesure et dans les programmes non crédités sont visés par les unités d'accréditation des syndicats des enseignantes et des enseignants, ce qui génère des iniquités de traitement et de conditions de travail pour celles et ceux qui y œuvrent.
- 23 Dans certains cégeps, des programmes ne sont créés qu'à des fins de reconnaissance des acquis.
- 24 Des collèges ont tendance à inciter les étudiantes et étudiants qui trouvent leurs sessions trop chargées à abandonner des cours pour les reprendre à la session d'été, où les conditions de travail et de salaire sont moins avantageuses. Cette tendance entraîne des conséquences sur la tâche au régulier.

## MISSION DU RÉSEAU COLLÉGIAL

- 25 La privatisation des services et la sous-traitance dans les cégeps prennent de plus en plus de place dans le réseau.
- 26 Les collèges se mettent en concurrence les uns contre les autres et cela fragilise la cohésion du réseau.
- 27 Les structures régionales des collèges empêchent un développement cohérent avec leur communauté, et nuisent à leur fonctionnement ainsi qu'à leur autonomie institutionnelle.
- 28 La multiplication non coordonnée des centres d'études collégiales (CEC), des sous-centres ou des points de service nuit à la vitalité du réseau des cégeps et entraîne une dégradation des conditions de travail des enseignantes et des enseignants. Qui plus est, les ressources nécessaires à leur bon fonctionnement ne leur sont pas toujours attribuées.
- 29 Il y a nombreuses difficultés d'application de la convention collective découlant des partenariats inter établissements.
- 30 Le financement disponible pour les partenariats inter établissements d'enseignement est inadéquat et ne protège pas la masse salariale des enseignant.es du régulier.
- 31 Les partenariats inter établissements d'enseignement amènent des problèmes d'organisation du travail, d'application des politiques et règlements institutionnels, de représentation syndicale et d'accompagnement des membres.
- 32 Le réseau collégial est sous-financé et cela touche particulièrement les cégeps de région et les petits cégeps.
- 33 Il y a des difficultés d'attraction et de rétention dans la profession enseignante.
- 34 Certains enjeux touchant les autres corps d'emploi ont un impact sur les conditions d'enseignement.
- 35 Les locaux de plusieurs cégeps sont mal aménagés, ont besoin d'être rénovés et modernisés et ne répondent plus aux besoins des enseignant.es et des étudiant.es.
- 36 Les enjeux environnementaux ne sont pas reflétés dans la convention collective malgré l'urgence de la situation, alors que les défis en environnement sont tels qu'ils demandent la contribution de tous les acteurs de la société, dont les syndicats et les collèges, que ces enjeux sont directement liés à la santé et à la sécurité au travail, que la crise climatique affectera les conditions de travail au collégial et que la nécessaire transition énergétique est une question d'équité ainsi que de justice sociale, voire de justice intergénérationnelle.
- 37 Des décisions gouvernementales sont prises sans tenir compte des réalités de l'enseignement collégial, des coûts imputés aux collèges et sans consulter les acteurs du milieu.

- 38 Plusieurs cégeps de région voient leur situation précarisée, notamment en raison de l'éloignement, de la baisse démographique ou du mode de financement actuel. À terme, cela pourrait nuire à l'accessibilité aux études supérieures sur tout le territoire et fragiliser les fondements du réseau collégial.
- 39 Le financement inadéquat des collèges freine souvent les possibilités d'engagement écologique.
- 40 Les investissements dans les infrastructures nécessaires pour répondre à l'accroissement de la population étudiante sont insuffisants, ce qui aggrave le glissement vers l'enseignement à distance.