

PROJET  
DOCUMENT DE CONSULTATION

# LISTE DE PROBLÉMATIQUES



---

REGROUPEMENT CÉGEP

23 ET 24 MAI 2019



PROJET  
DOCUMENT DE CONSULTATION  
**LISTE  
DE  
PROBLÉMATIQUES**

Mai 2019

---

Élaboré par le comité de négociation et de mobilisation:

Anne-Marie Bélanger

Josée Déziel

Phil Lagogiannis

Julien Lapan

Sébastien Manka

Luc Vandal

Révision et mise en page :

Ariane Bilodeau

# LISTE DE PROBLÉMATIQUES PAR THÉMATIQUES

LA PRÉCARITÉ

LA FORMATION CONTINUE

LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

LES RESSOURCES ET LE FINANCEMENT

L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET LES RELATIONS DU TRAVAIL

L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

LA RÉMUNÉRATION

LA CONSOLIDATION ET LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU

**Les problématiques présentées ici sont issues d'une consultation élargie auprès des syndicats locaux et de leurs assemblées. 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 présentées ci-dessous n'a été entreprise par le comité de négociation et de mobilisation.**

---

## LA PRÉCARITÉ

1. La précarité prolongée a des effets délétères sur la santé physique et psychologique des enseignantes et des enseignants à statut précaire.
2. Les enseignantes et les enseignants non permanents vivent une grande incertitude, surtout quand ils enseignent dans un collège ou une discipline où la tâche est instable, étant donné notamment la volatilité des effectifs.
3. Il est très difficile pour les enseignantes et les enseignants non permanents qui travaillent dans plus d'un collège de faire des choix éclairés.
4. 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.
5. 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.
6. 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 ou d'un enseignant MED peut arriver dans un même département à une session donnée. De par leur situation géographique, certains collèges sont susceptibles de recevoir des enseignantes et des enseignants MED d'un grand nombre de collèges.
7. Certaines enseignantes ou certains enseignants se voient refuser des charges parce qu'elles ou ils ont momentanément une charge trop lourde (voir 5-4.16). Ces problèmes peuvent engendrer des pertes de salaire importantes pour les enseignantes et les enseignants.
8. Les collèges manquent de flexibilité pour accommoder les enseignantes et les enseignants non permanents. Souvent, ils ne permettent pas la scission de tâches pour compléter une ou un enseignant à temps partiel, ou ne permettent pas à une 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.

9. 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. 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 de suivre les affichages et de 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 collèges les obligent souvent à avoir une CI supérieure à 40 pour une session ou 80 pour une année.
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. Certains collèges refusent d'ouvrir des postes sur des cours multidisciplinaires. En conséquence, les enseignantes et les enseignants non permanents touchés mettent des années de plus, en moyenne, à atteindre une certaine sécurité d'emploi comparativement aux enseignantes et aux enseignants des autres disciplines dans leurs collèges, ou aux enseignantes et aux enseignants des collèges qui acceptent d'ouvrir ces postes.
18. Certaines disciplines ont une allocation de ressources enseignantes inférieure à 0,9 ETC, et, dans les conditions actuelles, les enseignantes et les enseignants qui y oeuvrent ne pourront jamais avoir accès à une sécurité d'emploi.
19. Certains collèges ouvrent les postes sur la base de l'allocation par discipline en ETC de la plus petite des deux sessions plutôt que sur l'allocation annuelle, ce qui retarde les permanences et oblige certaines ou certains enseignants de se prévaloir de l'assurance-emploi à la session d'hiver.
20. Les conditions d'accès à la permanence sont souvent trop restrictives, par exemple :
  - a. Les années d'ancienneté acquises en congé parental ou en invalidité ne comptent pas toutes aux fins d'accès à la permanence ;
  - b. 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 collège.

21. Certains collèges sont réticents à ouvrir des postes comportant plus d'une discipline, ou même à embaucher une ou un enseignant (qui a les qualifications nécessaires) dans plus d'une discipline, ce qui pourrait permettre à certaines 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).

---

## LA FORMATION CONTINUE

1. 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.
2. 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 (congés, assurances, etc.) ni, en général, au perfectionnement. De plus, elles et ils effectuent des tâches non reconnues, notamment l'encadrement.
3. 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.
4. Les horaires intensifs ou atypiques de la formation continue créent souvent des périodes de surcharge, notamment pour les enseignantes et les enseignants oeuvrant à la fois au régulier et à la formation continue.
5. Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne bénéficient pas des modalités de la sécurité d'emploi.
6. Les charges à la formation continue prévues à l'annexe I - 13 sont insuffisantes et peu balisées.
7. Le comité et les critères de sélection sont parfois différents à la formation continue et à l'enseignement régulier.
8. Les programmes offerts à la formation continue ne sont pas tous sous la responsabilité des départements d'enseignement régulier, ce qui donne lieu à des programmes de qualité inégale et une organisation du travail différente de l'enseignement régulier.
9. Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne disposent pas des mêmes services et des mêmes ressources matérielles que leurs collègues de l'enseignement régulier.
10. Certaines matières concernant la formation continue sont exclues de l'exigence d'une entente en CRT (voir 8-7.02).
11. Le mode de fonctionnement à la formation continue manque de transparence.

---

## LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

1. La reddition de comptes et les autres exigences d'ordre bureaucratique alourdissent la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant.
2. 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.
3. Certaines directions exigent une CI minimale pour reconnaître un temps complet.
4. Les dates de référence pour le calcul de la CI prévues à l'annexe I - 1 sont trop tardives.
5. Il y a des problèmes d'application de la convention collective dans le cadre des cours intensifs.
6. 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.
7. La lourdeur de la tâche enseignante suscite des effets néfastes, dont le stress, l'épuisement professionnel, le présentisme et un taux élevé de congés.
8. 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.
9. 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.
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.
13. Le soutien institutionnel pour les enseignantes et les enseignants chercheurs au collégial est parfois insuffisant.
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.

## LES RESSOURCES ET LE FINANCEMENT

1. 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.
2. Les ressources allouées aux fins d'enseignement à un collège négligent plusieurs particularités de ses étudiantes et ses étudiants, par exemple leurs profils et leurs différents parcours scolaires.
3. Les ressources allouées au volet 1 de la tâche d'enseignement à l'annexe I-11 et celles allouées à l'annexe I - 13 sont insuffisantes.
4. Le mode de financement du réseau collégial relègue la détermination de budgets particuliers à des annexes difficiles à réviser.
5. L'annexe encadrant les programmes en difficulté ou avec petites cohortes n'est pas suffisamment financée et ses critères d'accessibilité sont trop restrictifs.
6. Le financement de l'enseignement clinique, des stages et des laboratoires est parfois inadéquat, notamment dans les programmes de soins infirmiers et de techniques lourdes de la santé.
7. Plusieurs ressources importantes à l'enseignement sont insuffisantes ou manquantes, notamment sur les plans du perfectionnement, du matériel et du soutien technique, par exemple en laboratoire de simulation en soins infirmiers.
8. 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.
9. Les ressources enseignantes allouées par le Ministère lors de la dernière ronde de négociation liées aux étudiants en situation de handicap ou avec besoins particuliers (ESH-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, plusieurs directions locales refusent d'ouvrir des postes sur la base de ces ressources.
10. Les ressources allouées aux départements et aux programmes, notamment aux fins de coordination (département, programme et stages), sont insuffisantes et ne tiennent pas compte de l'ensemble des tâches effectuées.
11. Les ressources enseignantes fixes allouées à l'annexe I-2 sont insuffisantes
12. La gestion locale des ressources par les directions des collèges entraîne souvent des erreurs et n'est pas suffisamment balisée.
13. Les directions des collèges imputent aux ressources enseignantes des dépenses qui ne devraient pas y être imputées.
14. Le caractère incomplet et parfois imprécis des bilans d'utilisation des ressources enseignantes produits par certains collèges empêche un véritable suivi syndical.



15. Les syndicats n'ont pas suffisamment d'emprise sur les modalités de répartition des ressources du volet 3 et de la colonne D et celles-ci manquent souvent de transparence.

---

## L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET LES RELATIONS DU TRAVAIL

1. Les dispositions concernant la conciliation famille-travail sont insatisfaisantes.
2. L'arrivée dans la profession est ardue et les enseignantes et les enseignants ont besoin de soutien en début de carrière.
3. Plusieurs dispositions de la convention collective ne sont pas inclusives ou sont potentiellement discriminatoires en ce qui concerne la diversité sexuelle et la pluralité des genres.
4. Certaines directions locales et la partie patronale nationale sont réticentes à mener diligemment les travaux du comité d'accès à l'égalité en emploi.
5. Les dispositions concernant les jours de congés de maladie ou pour raisons familiales sont insatisfaisantes.
6. Les enseignantes et les enseignants ne sont souvent pas remplacés en cas d'absences.
7. Dans certains collèges et disciplines, il existe une pression induite sur les enseignantes et les enseignants pour qu'elles et ils acceptent de faire du temps supplémentaire.
8. Il n'existe aucun mécanisme dans la convention collective pour accommoder l'enseignante ou l'enseignant en invalidité partielle.
9. Les balises encadrant la commission des études ne sont pas définies et ne correspondent pas à celles de la commission pédagogique.
10. Les dispositions concernant le double-emploi manquent de clarté et sont à revoir.
11. Les conditions de retrait de priorité d'engagement sont inférieures à ce qui est prévu par la Loi sur les normes du travail.
12. Le processus d'arbitrage de grief est très long et peu efficace.
13. La liste d'arbitres est à actualiser (voir 9-2.07).
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.

---

## L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

1. Bien que le rangement 23 a reconnu l'autonomie professionnelle propre aux enseignantes et aux enseignants de cégep, celle-ci n'est pas enchâssée dans la convention collective qui ne protège conséquemment pas les enseignantes et les enseignants dans l'exercice de leurs fonctions.
2. Les directions des collèges et leur appareil administratif s'ingèrent dans l'autonomie départementale.
3. L'augmentation de la reddition de comptes liée à la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) génère une pression administrative préoccupante.
4. Le rôle des enseignantes et des enseignants et des départements dans les différentes instances des collèges (comités de programme, commission des études, conseil d'établissement et conseil d'administration) n'est pas reconnu et le principe de collégialité n'est pas respecté.
5. Les notions de liberté d'expression et de liberté académique ne sont pas suffisamment reconnues et ne permettent pas aux enseignantes et aux enseignants de jouer le rôle qui leur est dévolu à titre de membre de l'enseignement supérieur tant au sein de leur établissement que dans la sphère publique.
6. Les pratiques entourant les évaluations de la qualité des enseignements sont souvent arbitraires ou excessives, et elles nourrissent les dynamiques conflictuelles.

---

## LA RÉMUNÉRATION

1. Pour certaines tâches, les directions des collèges appliquent des taux de rémunération non conventionnés.
2. 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.
3. Le salaire des enseignantes et des enseignants n'est pas compétitif comparativement à celui de leurs collègues des autres provinces et à celui du secteur privé.
4. 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.
5. L'échelle salariale ne valorise pas suffisamment les diplômes de maîtrise et de doctorat.

6. Il existe des écueils dans les modalités actuelles de l'évaluation de la scolarité et de la reconnaissance des diplômes.
  7. Certaines et certains enseignants doivent déboursier afin d'enseigner, notamment pour les frais en lien avec les ordres professionnels.
  8. 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.
  9. Les enseignantes et les enseignants en aéronautique du Centre québécois de la formation en aéronautique (CQFA) oeuvrent dans un contexte particulier qui nécessite des ajustements salariaux.
- 

## LA CONSOLIDATION ET LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU

1. La privatisation des services et la sous-traitance dans les cégeps prennent de plus en plus de place dans le réseau.
2. Les collèges se mettent en concurrence les uns contre les autres et cela fragilise la cohésion du réseau.
3. L'absence de coordination nationale de disciplines ou de programmes entraîne un manque de cohésion dans le réseau collégial.
4. Les structures régionales des collèges empêchent un développement cohérent avec leur communauté, et nuisent à leur fonctionnement ainsi qu'à leur autonomie institutionnelle.
5. La multiplication des centres d'études collégiales (CEC), des sous-centres ou des points de service, alors que les ressources nécessaires à leur bon fonctionnement ne leur sont pas toujours attribuées, nuit à la vitalité du réseau des cégeps et entraîne une dégradation des conditions de travail des enseignantes et des enseignants.
6. La convention collective ne prévoit pas les conditions de travail et d'études en formation à distance (FAD). La charge de travail de l'enseignante et de l'enseignant dans le cadre de la formation à distance n'est pas suffisamment reconnue.
7. La FAD soulève des questions quant à la protection de la propriété intellectuelle.
8. Les instances (départements, CÉ, CRT, comité programme) du collège ne sont pas suffisamment impliquées dans le cadre des activités de la FAD.
9. Le déploiement de la FAD ne se fait pas en concordance avec une stratégie nationale, n'implique pas les enseignantes et les enseignants ni la partie syndicale et pourrait nuire, à terme, à la santé du réseau collégial.

10. La convention collective ne prévoit aucune balise en ce qui concerne la FAD et le télé-enseignement.
11. Il y a plusieurs difficultés techniques et pédagogiques pour les enseignantes et les enseignants qui donnent de la FAD.
12. Les droits relatifs à la propriété intellectuelle dans le cadre de la FAD ne sont pas balisés dans la convention collective.
13. 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.
14. Il existe une disparité au niveau des formations offertes dans certains programmes menant à une AEC.
15. Certains collèges ne reconnaissent pas que les enseignantes et les enseignants de la formation sur mesure 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 oeuvrent.
16. Le travail effectué dans le cadre de la reconnaissance des acquis et des compétences est de l'enseignement, mais n'est pas reconnu comme tel par certaines directions.
17. Le réseau collégial est sous-financé et cela touche particulièrement les cégeps de région.
18. Il y a des difficultés d'attraction et de rétention dans la profession enseignante.
19. Certains enjeux touchant les autres corps d'emploi ont un impact sur les conditions d'enseignement.
20. Dans plusieurs collèges, une pression est exercée auprès des enseignantes et des enseignants pour participer aux activités de promotion des collèges.