



## Problématiques et demandes associées

### DEUXIÈME VAGUE DE CONSULTATION

Sur les thèmes de la précarité, la formation continue et la rémunération

Regroupement cégep des 16 et 17 janvier 2020

## PRÉCARITÉ

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
1.	La précarité prolongée a des effets délétères sur la santé physique et psychologique des enseignantes et des enseignants à statut précaire.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
3.	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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
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.	1. Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.
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.	1. Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.
6.	Les enseignantes et les enseignants non permanents doivent composer chaque année	2. Réduire le nombre d'années d'ancienneté octroyant à une enseignante

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
	avec la possibilité d'être évincés par des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité (MED) par d'autres collègues, 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.	ou un enseignant non permanent du collège une priorité sur poste ou charge équivalente à celle d'une enseignante ou enseignant mis en disponibilité d'un autre collègue.
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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
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 la charge d'une ou d'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.	1. Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.
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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
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.	3. Adapter les dispositions de la rémunération afin de faciliter l'accès à l'assurance-emploi pour les enseignantes et les enseignants non permanents.
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	1. Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
	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 à suivre les affichages et à postuler à temps.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
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.	4. Baisser le nombre d'unités de la charge individuelle requis pour devenir enseignante ou enseignant à temps complet et injecter les ressources en conséquence.
14.	Le seuil d'annualisation (80 de CI) est trop élevé, ce qui pénalise les non permanents.	4. Baisser le nombre d'unités de la charge individuelle requis pour devenir enseignante ou enseignant à temps complet et injecter les ressources en conséquence.
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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
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.	5. Introduire des modalités de sécurité du revenu pour les enseignantes et les enseignants non permanents.
17.	Certains collègues refusent d'ouvrir des postes sur des cours multidisciplinaires. En conséquence, les enseignantes et les enseignants non permanents touchés mettent des années de plus 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.	7. Préciser que tous les cours servent à créer des postes dans les disciplines des enseignantes et des enseignants qui les dispensent.
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.	<b>Renvoyée pour étude vers Ressources.</b>

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
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 collègue.	<u>Pour a.</u>  6. Améliorer les conditions d'accès à la permanence pour les enseignantes et les enseignants ayant bénéficié de congés parentaux ou ayant eu une absence en raison d'une invalidité.  <u>Pour b.</u>  <b>Pas de demande spécifique</b>
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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
22.	L'accès à certains congés est difficile, voire impossible pour les enseignantes et les enseignants non permanents (ex. PVRTT, traitement différé/anticipé).	8. Permettre aux enseignantes et aux enseignants non permanents la participation au programme volontaire de réduction du temps de travail sur une pleine charge session et l'accès au congé à traitement différé sur charge à temps complet.
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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
24.	L'octroi de contrat est problématique et ne lie pas les parties équitablement.	1. Améliorer les dispositions relatives à l'engagement et la mise sous contrat des enseignantes et des enseignants non permanents.

	<b>PROBLÉMATIQUES</b>	<b>DEMANDES</b>
25.	Certains collèges font des prévisions d'effectifs étudiants trop conservatrices. Par conséquent, le nombre de postes ouverts est trop bas.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
26.	Les multiples processus d'embauche que doivent subir les enseignantes et les enseignants non permanents lorsqu'ils changent de cégep sont trop lourds.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
27.	Les règles qui régissent l'ouverture de postes ne sont pas appliquées uniformément à travers le réseau.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
28.	Les congés parentaux ne sont pas adaptés à la situation des enseignantes et des enseignants non permanents.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
29.	Certains collèges ont 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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
30.	L'accès aux contrats dans les CCTT est problématique pour les enseignantes et les enseignants non permanents.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
R1.	EORT 2 : L'arrivée dans la profession est ardue et les enseignantes et les enseignants ont besoin de soutien en début de carrière.	<b>Renvoyée pour étude vers Ressources.</b>
R2.	EORT 22 : La convention collective ne tient pas compte des particularités inhérentes aux départements comportant plusieurs disciplines, notamment en ce qui a trait à la priorité d'engagement.	7. Préciser que tous les cours servent à créer des postes dans les disciplines des enseignantes et des enseignants qui les dispensent.  <b>Question des particularités renvoyée pour étude vers Ressources.</b>

## LA FORMATION CONTINUE

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
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.	1. Rémunérer équitablement les enseignantes et les enseignants à la formation continue et aux cours d'été (selon le tableau A de l'annexe VI – 1) en comptabilisant leur charge individuelle de travail conformément à l'annexe I – 1 et en leur assurant tous les avantages connexes.
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 (congrés, assurances, etc.) ni, en général, au perfectionnement.	1. Rémunérer équitablement les enseignantes et les enseignants à la formation continue et aux cours d'été (selon le tableau A de l'annexe VI – 1) en comptabilisant leur charge individuelle de travail conformément à l'annexe I – 1 et en leur assurant tous les avantages connexes.  <b>Question du perfectionnement renvoyée pour étude vers Ressources,</b> mais la partie patronale est en demande là-dessus (1.2, 3.4).
3.	Les enseignantes et les enseignants à la formation continue effectuent des tâches non reconnues, notamment l'encadrement et la participation à des réunions.	1. Rémunérer équitablement les enseignantes et les enseignants à la formation continue et aux cours d'été (selon le tableau A de l'annexe VI – 1) en comptabilisant leur charge individuelle de travail conformément à l'annexe I – 1 et en leur assurant tous les avantages connexes.
4.	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.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
5.	Les horaires intensifs ou atypiques de la formation continue créent souvent des périodes de surcharge, notamment pour les	<b>Pas de demande spécifique.</b>

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
	enseignantes et les enseignants œuvrant à la fois au régulier et à la formation continue.	
6.	Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne bénéficient pas des modalités de la sécurité d'emploi.	<b>Pas de demande spécifique.</b>
7.	Les charges à la formation continue prévues à l'annexe I - 13 sont insuffisantes et peu balisées.	1. Rémunérer équitablement les enseignantes et les enseignants à la formation continue et aux cours d'été (selon le tableau A de l'annexe VI – 1) en comptabilisant leur charge individuelle de travail conformément à l'annexe I – 1 et en leur assurant tous les avantages connexes.
8.	Le comité et les critères de sélection sont parfois différents à la formation continue et à l'enseignement régulier.	2. Prévoir un comité de sélection commun à l'enseignement régulier et à la formation continue. Lorsque la discipline n'est pas offerte à l'enseignement régulier, prévoir que le comité de sélection soit composé majoritairement d'enseignantes et d'enseignants.  [Comparer la demande 3.6 du dépôt patronal.]
9.	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.	<b>Pas de demande spécifique</b>  <b>Question des ressources aux fins de la coordination renvoyée pour étude vers Ressources.</b>
10.	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.	<b>Renvoyée pour étude vers Consolidation.</b>
11.	Certaines matières concernant la formation continue sont exclues de l'exigence d'une entente en CRT (voir 8-7.02).	<b>Pas de demande spécifique</b>
12.	Le mode de fonctionnement à la formation continue manque de transparence.	<b>Renvoyée pour étude vers Consolidation.</b>
13.	L'organisation du travail ne permet pas	1. Rémunérer équitablement les

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
	l'échange de cours entre les enseignantes et les enseignants de la formation continue et du régulier.	enseignantes et les enseignants à la formation continue et aux cours d'été (selon le tableau A de l'annexe VI – 1) en comptabilisant leur charge individuelle de travail conformément à l'annexe I – 1 et en leur assurant tous les avantages connexes.
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.	1. Rémunérer équitablement les enseignantes et les enseignants à la formation continue et aux cours d'été (selon le tableau A de l'annexe VI – 1) en comptabilisant leur charge individuelle de travail conformément à l'annexe I – 1 et en leur assurant tous les avantages connexes.  [Voir aussi Autonomie Professionnelle, demande 2.]
15.	Dans certains collèges, la reconnaissance des acquis et des compétences prend la place des cours de la formation continue.	<b>Renvoyée pour étude vers Consolidation.</b>

## LA RÉMUNÉRATION

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
1.	Pour certaines tâches, les directions des collèges appliquent des taux de rémunération non conventionnés.	<b>Pas de demande spécifique</b>
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.	1. Abolir les six (6) premiers échelons de l'échelle salariale s'appliquant à compter du 2 avril 2019 prévue à l'annexe VI – 1 de la convention collective 2015-2020 et effectuer le reclassement de chaque enseignante et enseignant dans la nouvelle échelle.
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.	1. Abolir les six (6) premiers échelons de l'échelle salariale s'appliquant à compter du 2 avril 2019 prévue à l'annexe VI – 1 de la convention collective 2015-2020 et effectuer le reclassement de chaque



	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
		<p>enseignante et enseignant dans la nouvelle échelle.</p> <p>2. Bonifier les échelons 12, 13 et 14 (les échelons 18, 19 et 20 actuels) de la nouvelle échelle salariale afin que l'interéchelon soit de 3 %, dans le respect de la lettre d'entente numéro 14 de la convention collective 2000-2002.</p>
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.	1. Abolir les six (6) premiers échelons de l'échelle salariale s'appliquant à compter du 2 avril 2019 prévue à l'annexe VI – 1 de la convention collective 2015-2020 et effectuer le reclassement de chaque enseignante et enseignant dans la nouvelle échelle.
5.	L'échelle salariale ne valorise pas suffisamment les diplômes de maîtrise et de doctorat.	2. Bonifier les échelons 12, 13 et 14 (les échelons 18, 19 et 20 actuels) de la nouvelle échelle salariale afin que l'interéchelon soit de 3 %, dans le respect de la lettre d'entente numéro 14 de la convention collective 2000-2002.
6.	Il existe des écueils dans les modalités actuelles de l'évaluation de la scolarité et de la reconnaissance des diplômes.	4. Prévoir aux fins de la rémunération que tout diplôme de maîtrise soit accompagné d'une reconnaissance d'un minimum de 17 années de scolarité et donne accès à l'échelon 12 (actuel échelon 18), et que tout diplôme de doctorat de 3 <sup>e</sup> cycle soit accompagné d'une reconnaissance d'un minimum de 19 années de scolarité.
7.	Certaines 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.	3. Prévoir que tous frais en lien avec l'exigence d'adhésion aux ordres professionnels et de certifications relatives aux spécialités enseignées soient remboursés.
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	<b>Pas de demande spécifique</b>

	PROBLÉMATIQUES	DEMANDES
	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) œuvrent dans un contexte particulier qui nécessite des ajustements salariaux et une révision de leur annexe particulière.	<p>5.1 Appliquer aux enseignantes et aux enseignants du CQFA les clauses 8-3.03 et 8-3.06 de la convention collective de la même façon que pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep.</p> <p>5.2 Bonifier la somme prévue à la clause 5-20.12 de l'annexe III – 1 pour l'achat d'équipement de sécurité sur les aéronefs.</p> <p>5.3 Bonifier la rémunération des enseignantes et des enseignants du CQFA en accordant au 7<sup>e</sup> échelon de l'échelle de la classe III un salaire équivalent au 17<sup>e</sup> échelon de l'Institut maritime du Québec majoré de cinq pour cent (5 %), et en ajustant les échelles en conséquence.</p> <p>5.4 Appliquer mutatis mutandis à l'annexe III – 1 toute modification convenue à la convention collective.</p>