

DOCUMENT DE CONSULTATION

LISTE DE PROBLÉMATIQUES



REGROUPEMENT CÉGEP

OCTOBRE 2019



DOCUMENT DE CONSULTATION
LISTE
DE
PROBLÉMATIQUES

Octobre 2019

Regroupement cégep

Rédaction 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

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 soumis 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 ou dans plus d'un milieu de travail 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 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.
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 collègues 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 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.
 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 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 collègues ou aux enseignantes et aux enseignants des collègues qui acceptent d'ouvrir ces postes.
 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. Certains collègues 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).
 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 lorsqu'ils changent de cégep sont trop lourds.
 27. Les règles qui régissent l'ouverture de postes ne sont pas appliquées uniformément à travers le réseau.
 28. Les congés parentaux ne sont pas adaptés à la situation des enseignantes et des enseignants non permanents.
 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.
 30. L'accès aux contrats dans les CCTT est problématique pour les enseignantes et les enseignants non permanents.
-

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.
3. Les enseignantes et les enseignants à la formation continue effectuent des tâches non reconnues, notamment l'encadrement et la participation à des réunions.
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 enseignantes ne puissent faire valoir leur priorité en raison de conflits d'horaire évitables.
5. Les horaires intensifs ou atypiques de la formation continue créent souvent des périodes de surcharge, notamment pour les 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.
 7. Les charges à la formation continue prévues à l'annexe I - 13 sont insuffisantes et peu balisées.
 8. Le comité et les critères de sélection sont parfois différents à la formation continue et à l'enseignement régulier.
 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.
 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.
 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.

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. De plus, la convention collective ne définit pas les notions de EESH ni de EBP.
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, 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. Le soutien institutionnel et financier pour les enseignantes et les enseignants chercheurs au collégial est parfois insuffisant. La reconnaissance des activités de recherche de ces enseignantes et de ces 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.
 16. Certain-es professeur-es, notamment ceux et celles assumant des tâches de coordination, sont souvent obligé-es 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.
-

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 enseignantes allouées 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 et où la hauteur des ressources dédiées à l'enseignement n'est pas balisée.
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, de techniques lourdes de la santé et de technique d'hygiène dentaire.
7. 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.
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 étudiantes et aux étudiants en situation de handicap ou avec besoins particuliers (EESH-EBP) ne sont pas intégrées à la convention collective, 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 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, 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 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 du volet 3 et de la colonne D 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.

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

1. Les dispositions concernant la conciliation famille-travail-études 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 des heures supplémentaires.
8. Il n'existe aucun mécanisme dans la convention collective pour accommoder l'enseignante ou l'enseignant en invalidité partielle.
9. 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 de retrait de priorité d'engagement et des congés pour proches aidants 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 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, notamment en ce qui a trait à la priorité d'engagement.
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.

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 des départements et des comités de programme.
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 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.
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.
7. L'apport des enseignantes et des enseignants en recherche est crucial et leur expertise doit être reconnue et protégée.

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 et les certifications relatives aux spécialités enseignées.
 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) œuvrent dans un contexte particulier qui nécessite des ajustements salariaux et une révision de leur annexe particulière.
-

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. De plus, le processus de révision des programmes est opaque et ses mécanismes de consultation sont inadéquats, ce qui génère des conflits entre les collèges, les disciplines et les enseignantes et les enseignants.
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 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.
6. La convention collective ne prévoit pas les conditions de travail et d'études en enseignement à distance (ÉAD). La charge de travail de l'enseignante et de l'enseignant dans le cadre de l'enseignement à distance n'est pas suffisamment reconnue.

7. Les instances (départements, commission des études, comité des relations du travail, comité programme) du collègue ne sont pas suffisamment impliquées dans le cadre des activités d'enseignement à distance.
8. Le déploiement de l'enseignement à distance 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, plus particulièrement dans les cégeps de région.
9. La convention collective ne prévoit aucune balise en ce qui concerne l'enseignement à distance.
10. Les droits relatifs à la propriété intellectuelle dans le cadre de l'enseignement à distance ne sont pas balisés dans la convention collective.
11. Il y a plusieurs difficultés techniques et pédagogiques pour les enseignantes et les enseignants qui donnent de l'enseignement à distance.
12. L'enseignement à distance pose des difficultés sur les plans pédagogique et interactionnel et est mal adapté à certains types de cours.
13. Il y a nombreuses difficultés d'application de la convention collective découlant des partenariats interétablissements.
14. 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.
15. Il existe une disparité au niveau des formations offertes dans certains programmes menant à une AEC.
16. 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 œuvrent.
17. 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.
18. Dans certains cégeps, des programmes ne sont créés qu'à des fins de reconnaissance des acquis.
19. Le réseau collégial est sous-financé et cela touche particulièrement les cégeps de région.
20. Il y a des difficultés d'attraction et de rétention dans la profession enseignante.
21. Certains enjeux touchant les autres corps d'emploi ont un impact sur les conditions d'enseignement.
22. Dans plusieurs collèges, une pression est exercée auprès des enseignantes et des enseignants pour participer aux activités de promotion des collèges.
23. Les enjeux environnementaux ne sont pas reflétés dans la convention collective malgré l'urgence de la situation.

24. 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.
25. Aucun financement additionnel n'est octroyé aux collèges dans le cadre des partenariats interétablissements d'enseignement
26. Les partenariats interétablissements d'enseignement amènent des problèmes d'organisation du travail, d'application des politiques et règlements institutionnels, de représentation syndicale et d'accompagnement des membres.



1601, AVENUE DE LORIMIER, MONTRÉAL (QUÉBEC) H2K 4M5
TÉLÉPHONE : 514 598-2241 / SANS FRAIS : 1 877 312-2241
FNEEQ.RECEPTION@CSN.QC.CA / WWW.FNEEQ.QC.CA
WWW.FACEBOOK.COM/FNEEQCSN / WWW.TWITTER.COM/FNEEQCSN