Négociation 2028

# LISTE DE PROBLÉMATIQUES

# DOCUMENT DE CONSULTATION

Regroupement cégep

Septembre 2026

# TABLE DES MATIÈRES

P - La précarité ..... 1
FC - La formation continue ..... 4
T - La tâche d'enseignement et son aménagement ..... 6
F - Lefinancement et les ressources ..... 8
E - L'emploi, l'organisation et les relations de travail ..... 10
A - L'autonomie professionnelle ..... 13
R - La rémunération ..... 14
C - 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.

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

La version actuelle de la Liste des problématiques a été préparée aux fins de consultation des syndicats en vue de sa mise à jour pour la prochaine négociation. Le retour de consultation est prévu pour la réunion du regroupement des 26-27 novembre 2026. Afin de permettre l'envoi des propositions d'amendements aux syndicats en amont de celle-ci, nous vous demandons de les acheminer à Isabel Crispo au plus tard le 18 novembre 2026.

## LA PRÉCARITÉ

P01 La précarité prolongée a des effets délétères sur la santé physique et psychologique des enseignantes et des enseignants à statut précaire.

P02 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.*

P03 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.

P04 Certains collèges émettent les contrats des enseignantes et des enseignants non permanents tardivement, parfois même après la date de référence pour le calcul de la CI, ce qui leur fait porter tout le poids de l'incertitude quant aux effectifs étudiants.

P05 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 leur tâche (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. *

P06 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 (s'ils ont moins de 10 ans d'ancienneté). 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.

P07 Certaines directions locales interprètent de façon problématique la clause 5-4.16 concernant l'application de la priorité d'emploi, notamment en refusant des charges parce qu'elles sont momentanément trop lourdes.

P08 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.

---

* Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

P09 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.

P10 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.

P11 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 dans les délais.

P12 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 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.

P13 Le seuil d'annualisation (80 unités de CI) est trop élevé, ce qui pénalise les non permanents.

P14 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.

P15 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.

P16 Certaines ressources ne sont pas génératrices de postes tandis qu'elles pourraient l'être, ce qui aggrave la précarité.

P17 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.

P18 Les conditions d'accès à la permanence sont trop restrictives et les délais pour son obtention sont trop longs.

P19 Certains collèges 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

* Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

d'une discipline, ce qui pourrait permettre à certaines personnes enseignantes de collèges de petite taille d'être embauchées à temps complet.

P20 L'accès à certains congés est difficile, voire impossible pour les enseignantes et les enseignants non permanents (ex. PVRTT, traitement différé/anticipé).

P21 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.

P22 L'octroi de contrat est problématique et ne lie pas les parties équitablement.

P23 Certains collèges font des prévisions d'effectifs étudiants trop conservatrices. Par conséquent, le nombre de postes ouverts est trop bas.

P24 Les multiples processus d'embauche que doivent subir les enseignantes et les enseignants non permanents sont trop lourds.

P25 Les règles qui régissent l'ouverture de postes ne sont pas appliquées uniformément à travers le réseau. Notamment, et contrairement à ce que prévoit la convention collective, certains collèges ne tiennent comptent que des ETC de la plus petite des deux sessions pour ouvrir des postes.

P26 Les congés parentaux ne sont pas adaptés à la situation des enseignantes et des enseignants non permanents.

P27 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 charges annuelles à temps complet au moment de répartir la tâche ainsi qu'aux conditions de travail en début de carrière.[*]

P28 Les conditions d'exercice en recherche sont souvent problématiques pour les enseignantes et les enseignants non permanents.

P29 La tendance de certains collèges à favoriser des dépassements de CI au lieu d'octroyer de nouvelles charges aggrave la précarité.

[*] Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

## LA FORMATION CONTINUE

FC01 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.

FC02 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.

FC03 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.

FC04 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.

FC05 Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne bénéficient pas des modalités de la sécurité d'emploi.

FC06 Bien que les charges à la formation continue (CFC) prévues à l'annexe I-13 de la convention collective permettent à un certain nombre d'enseignantes et d'enseignants à la formation continue de bénéficier de conditions de travail équitables, la plupart œuvrent encore à titre d'enseignante ou d'enseignant chargé de cours. De plus, la répartition locale des CFC n'est pas balisée.

FC07 Le comité et les critères de sélection sont parfois différents à la formation continue et à l'enseignement régulier.

FC08 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 au sein de laquelle les enseignantes et les enseignants de la formation continue sont privés de mécanismes départementaux de soutien et de régulation.

FC09 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.

FC10 Certaines matières concernant la formation continue sont exclues de l'exigence d'une entente en CRT (voir 8-7.02).

FC11 Le mode de fonctionnement à la formation continue manque de transparence.

FC12 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.

FC13 Dans certains collèges, la reconnaissance des acquis et des compétences prend la place des cours de la formation continue.

FC14 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.

FC15 Aucun mécanisme ne limite le nombre d'étudiantes ou d'étudiants par groupe à la formation continue.

FC16 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.

FC17 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.

FC18 Certains collèges ne reconnaissent pas l'élection des personnes coordonnatrices à la FC par les assemblées départementales.

## LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

T01 La reddition de comptes et les autres exigences d'ordre bureaucratique alourdissent la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant.

T02 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, notamment en ce qui concerne les temps de déplacement et le nombre de préparations.

T03 Certaines directions imposent des conditions sur la charge des enseignantes et enseignants, telle une CI minimale pour toute enseignante et tout enseignant à temps complet. Cette pratique entraîne plusieurs conséquences néfastes sur la tâche enseignante, notamment une complexification de la répartition de la charge d'enseignement départementale.

T04 Il y a des problèmes d'application de la convention collective dans le cadre des cours intensifs.

T05 Les départements et les programmes aux prises avec des changements technologiques, dont l'IAg, doivent s'adapter constamment, ce qui entraîne une surcharge de travail pour l'enseignante ou l'enseignant.

T06 La lourdeur de la tâche enseignante suscite des effets néfastes, dont le stress, l'épuisement professionnel, le présentéisme et un taux élevé de congés.

T07 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 notion d'EBP est trop large.

T08 Les tâches connexes à l'enseignement entraînent une lourdeur dans la charge globale des enseignantes et des enseignants, particulièrement dans les cégeps et les départements ou disciplines de petite taille.*

T09 L'annexe I-8 est caduque.

T10 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.*

T11 La recherche au collégial n'est pas suffisamment mise de l'avant dans la convention collective, notamment sur le plan des balises encadrant son exercice.

* Cette problématique a notamment été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

T12 Le soutien institutionnel et financier pour les enseignantes et enseignants chercheurs est souvent insuffisant. La reconnaissance des activités de recherche de ces enseignantes et enseignants est parfois même inexistante.

T13 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.

T14 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.

T15 Certaines enseignantes ou certains enseignants, notamment celles et ceux 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.

T16 Des problèmes importants dans les services publics, dont la centralisation des services hospitaliers, les compressions budgétaires et le manque de main-d'œuvre, rendent difficiles la supervision des stages et l'enseignement en milieu clinique.

T17 Le fractionnement de la tâche sur plusieurs sites d'enseignement alourdit le travail des enseignantes et des enseignants ainsi que celui de la coordination.

T18 La charge de travail et son organisation en techniques de la santé (incluant santé animale) comporte des particularités auxquelles notre convention collective n'est pas adaptée. Par exemple, la convention collective ne fait pas mention des cliniques-écoles.

T19 L'apprentissage en milieu de travail n'est pas reconnu par la convention collective

## LE FINANCEMENT ET LES RESSOURCES

F01 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.

F02 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. *

F03 Les ressources « fixes » garanties en nombres d'ETC au volet 1 de la tâche ne pallient pas pleinement le sous-financement de l'enseignement collégial. De plus, la hauteur de celles-ci n'évolue pas avec les besoins qui sous-tendaient leur injection.

F04 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.

F05 Certains programmes en difficulté ne sont pas adéquatement financés compte tenu des critères d'admissibilité de l'annexe R108 concernant la consolidation de l'offre de formation. *

F06 Le financement prévu pour certains programmes techniques requérant des laboratoires ou de l'appareillage couteux, notamment ceux offerts dans le domaine de la santé ou par les écoles nationales (CQFA et l'EPAQ), ne suffit pas pour assurer une qualité d'enseignement optimale et les mises à jour nécessaires.

F07 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.

F08 Les dispositions relatives aux congés pour l'obtention d'un diplôme donnant accès aux échelles « avec maitrise » et à l'échelon 18 sont à revoir.

F09 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 celles-ci devant servir à l'ouverture de postes est fixée à 75 % par défaut, alors que l'ensemble pourraient y servir.

F10 Les ressources enseignantes allouées aux activités autres que celles inhérentes à l'enseignement, notamment aux fins de coordination et de soutien aux programmes ou de centres d'aide, sont insuffisantes, ne tiennent pas compte de l'ensemble des tâches effectuées

* Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

ni des réalités locales et, dans plusieurs cas, n'évoluent pas avec les besoins qui sous-tendaient leur injection.*

F11 La gestion locale des ressources par les directions des collèges entraîne souvent des erreurs et n'est pas suffisamment balisée.

F12 Les directions des collèges imputent aux ressources enseignantes des dépenses qui ne devraient pas y être imputées.

F13 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.

F14 Les syndicats n'ont pas suffisamment d'emprise sur les modalités de répartition des ressources et celles-ci manquent souvent de transparence.

F15 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.

F16 Les syndicats locaux n'ont pas tous accès aux outils dont dispose la direction pour répartir les ressources.

F17 L'annexe I-9 est imprécise. Plus particulièrement, celle-ci ne prévoit pas le mécanisme permettant de vérifier si les ressources pour des modifications ou implantations de programme et pour le développement du réseau sont au rendez-vous.

F18 Les ressources enseignantes ne sont pas toujours attribuées et utilisées aux fins pour lesquelles elles ont été prévues, malgré les besoins importants manifestés par les enseignantes et les enseignants.

F19 Le financement de la recherche effectuée par les enseignantes et les enseignants est insuffisant. De plus, son octroi est mal arrimé au calendrier de la confection de la charge des enseignantes et enseignants.

F20 Le processus de fixation des droites programmes n'est pas balisé.

* Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

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

E01 Les dispositions concernant la conciliation famille-travail-études ne sont pas suffisamment contraignantes pour les collèges.

E02 L'arrivée dans la profession est ardue et les enseignantes et les enseignants ont besoin de soutien en début de carrière.*

E03 Certaines directions locales sont réticentes à mener les travaux du comité d'accès à l'égalité en emploi.

E04 Les dispositions concernant les jours de congés de maladie ou pour raisons familiales sont insatisfaisantes.

E05 Les enseignantes et les enseignants ne sont souvent pas remplacés en cas d'absence.

E06 Dans certains collèges et disciplines, il existe une pression indue sur les enseignantes et les enseignants pour qu'elles et ils acceptent de faire des heures supplémentaires, en plus de les pousser à pallier la pénurie de personnel professionnel dans les services aux étudiant.es (surtout en adaptation scolaire) et de personnel de soutien.*

E07 Il n'existe aucun mécanisme dans la convention collective pour accommoder l'enseignante ou l'enseignant en invalidité partielle.

E08 Il n'y a pas de balises encadrant la commission des études dans la convention collective.

E09 Les dispositions concernant le double-emploi sont difficiles à appliquer.

E10 Les conditions pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévues à la clause 5-1.08 rendent la défense des membres ardue.

E11 Certains employeurs contournent l'esprit de l'article 5-18.00, notamment par une utilisation erronée des avis écrits ou de 5-18.02.

E12 Le processus d'arbitrage de grief est très long et peu efficace.

E13 Les libérations pour le fonctionnement interne du syndicat prévues à la convention collective sont nettement insuffisantes, particulièrement pour les unités syndicales de petite et de grande taille, et ne tiennent pas compte du nombre d'enseignantes et d'enseignants œuvrant à la formation continue.

* Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

E14 Les programmes d'accès à l'égalité en emploi ne donnent pas lieu à des mesures d'intégration concrètes pour les enseignantes et enseignants des groupes visés par la loi.

E15 L'information que fournit le Bureau de placement sur l'opération des MED n'est ni suffisante ni assez fréquente. De plus, l'interprétation faite de la convention collective à cet égard n'est pas toujours optimale ou exacte.

E16 Le délai de cinq jours ouvrables avant le début de la session pour rendre disponibles les horaires des enseignantes et des enseignants est insuffisant.

E17 Les dispositions relatives à l'invalidité et à la période de réadaptation sont trop restrictives et manquent de flexibilité.

E18 Certaines dispositions relatives à la mise en disponibilité sont insatisfaisantes.

E19 Le nombre de jours ouvrables pour la remise des notes est insuffisant.

E20 La retraite graduelle permise par le RREGOP nécessite une entente avec l'employeur et celle-ci n'est pas balisée dans la convention collective.

E21 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.

E22 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.

E23 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.

E24 Il existe une certaine pression pour recourir à l'enseignement à distance plutôt que d'octroyer des congés conventionnés, notamment les congés de maladie.

E25 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.

E26 Il y a des problèmes d'interprétation de l'article 5-8.00 quant aux jours fériés.

E27 Les enseignantes et enseignants qui aimeraient opter pour des modes de transport autres que l'auto-solo reçoivent peu ou pas de soutien

E28 Certaines directions congédient administrativement des personnes enseignantes déclarées invalides totales permanentes.

E29 Les enjeux propres à l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec, notamment en ce qui a trait aux exigences de formation et aux particularités de la tâche, ne sont pas reconnus.

E30 Des congés officiels ne sont pas reconnus dans la convention.

E31 Rien n'est prévu pour les vols de données.

## L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

A01 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.

A02 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.

A03 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.

A04 Les pratiques entourant les évaluations de la qualité des enseignements sont souvent arbitraires ou excessives, et elles nourrissent les dynamiques conflictuelles.

A05 L'apport des enseignantes et des enseignants en recherche est crucial et leur expertise doit être reconnue et protégée.

## LA RÉMUNÉRATION

R01 Le salaire d'entrée est trop bas, ce qui occasionne des difficultés d'attraction et de rétention.

R02 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.

R03 Bien que le 17e échelon de l'échelle salariale des enseignantes et enseignants réguliers soit accroché au taux ultime applicable aux emplois du rangement 23, son premier échelon a seulement été égalisé avec le taux analogue au 1er avril 2024. Conséquemment, l'échelle n'évoluera pas automatiquement avec la structure salariale des secteurs public et parapublic lors de futurs ajustements.

R04 L'échelle salariale ne valorise pas suffisamment les diplômes d'études de cycles supérieurs, notamment en ce qui a trait aux conditions d'accès à l'échelon 20 pour les détentrices et détenteurs de doctorat. Par conséquent, elles et ils ne peuvent souvent progresser au-delà de l'échelon 17.

R05 Il existe des écueils dans les modalités actuelles de l'évaluation de la scolarité et de la reconnaissance des diplômes, et celles-ci tendent à pénaliser davantage les enseignantes et enseignants ayant fait leurs études hors du Québec.

R06 Certaines enseignantes et certains enseignants doivent débourser afin d'enseigner, notamment pour les frais en lien avec les ordres professionnels et les certifications relatives aux spécialités enseignées.

R07 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.

R08 Les modalités particulières de rémunération des enseignantes et des enseignants du Centre québécois de formation aéronautique sont à revoir dans un souci d'équité.

R09 La rémunération des dépassements de CI est inadéquate.

R10 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.

R11 Les femmes sont lésées par l'application de règles liées au RREGOP.

# LA CONSOLIDATION ET LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU

## ENSEIGNEMENT À DISTANCE

C01 Le déploiement de l'enseignement à distance, particulièrement à la formation continue, se fait souvent de manière chaotique, sans stratégie nationale et sans préoccupation quant aux répercussions potentielles, notamment sur les étudiant·es, les enseignant·es et les cégeps en région.

C02 L'EAD amène plusieurs besoins techniques, technologiques et informatiques qui ne sont pas toujours comblés par les collèges, en dépit de ce qui est prévu à l'article 8-8.00 de la convention collective.

C03 L'EAD empêche la création de liens humains, génère de l'isolement et, pour certaines personnes, amène des problèmes de santé mentale.

C04 Des directions ne tiennent pas compte du fait que certains apprentissages ne peuvent se faire à distance.

C05 L'EAD représente un risque pour l'autonomie professionnelle des enseignant.es, notamment parce qu'il facilite l'ingérence dans la tâche.

C06 L'EAD représente un risque d'accroissement de la précarité, notamment par son développement accéléré à la formation continue.

C07 Certains collèges utilisent comme prétexte les enjeux environnementaux afin de justifier le déploiement de l'enseignement à distance.

C08 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.*

C09 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

C10 La survie de certains programmes des cégeps en région dépend des étudiantes et des étudiants de l'international.

---

* Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

C11 L'absence de coordinations nationales de discipline ou de programme entraîne un manque de cohésion dans le réseau collégial et rend plus difficile l'émission de diplômes équivalents.

C12 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.

C13 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.

C14 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.

C15 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.

C16 La carte des programmes du réseau collégial est à la discrétion totale du MES.

C17 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.

C18 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.

C19 Dans certains cégeps, des programmes ne sont créés qu'à des fins de reconnaissance des acquis.

C20 Des collèges ont tendance à inciter les étudiantes et étudiants qui trouvent leur session trop chargée 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

C21 La privatisation des services et la sous-traitance dans les cégeps prennent de plus en plus de place dans le réseau.

C22 Les collèges se mettent en concurrence les uns contre les autres et cela fragilise la cohésion du réseau.* Par conséquent, la répartition du bassin étudiant est déséquilibrée et certains collèges se retrouvent avec une proportion très élevée d'étudiant.es dont la MGS est faible.

C23 Les structures régionales des collèges empêchent un développement cohérent avec leur communauté, et nuisent à leur fonctionnement ainsi qu'à leur autonomie institutionnelle.

C24 La centralisation des décisions, des instances et des services autour d'un seul campus principal alourdit la tâche des enseignantes et des enseignants : elles et ils sont souvent appelés à pallier la pénurie de services et à participer en ligne aux rencontres. Ces enjeux minent la collégialité pourtant nécessaire au travail des enseignantes et des enseignants.

C25 Il y a nombreuses difficultés d'application de la convention collective découlant des partenariats inter établissements.

C26 Le financement disponible pour les partenariats inter établissements d'enseignement est inadéquat et ne protège pas la masse salariale des enseignant.es du régulier.

C27 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.

C28 Le réseau collégial est sous-financé et cela touche particulièrement les cégeps de région et les cégeps de petite taille.

C29 Il y a des difficultés d'attraction et de rétention dans la profession enseignante, en particulier dans un contexte où le bassin de candidatures est très restreint en région.*

C30 Certains enjeux touchant les autres corps d'emploi ont un impact sur les conditions d'enseignement.

C31 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.

C32 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 socioécologique est une question d'équité ainsi que de justice sociale, voire de justice intergénérationnelle.

* Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

C33 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.

C34 Plusieurs cégeps de région voient leur situation précarisée, notamment en raison de l'éloignement de l'exode vers les grands centres 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. *

C35 Le financement inadéquat des collèges freine souvent les possibilités d'engagement socioécologique.

C36 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 et l'éclatement du cadre horaire normal.

C37 Les enseignantes et les enseignants ont peu d'information et ne sont pas toujours consultés ni impliqués dans les décisions relatives aux programmes délocalisés à l'international :

- sur la qualité de la formation qui y est donnée;
- sur les conditions de travail des enseignantes et des enseignants qui acceptent d'offrir leur expertise au service de cette délocalisation.

C38 Les politiques d'austérité et les compressions intermittentes nuisent à la prévisibilité et au plein fonctionnement des collèges, entravant ainsi l'atteinte de leur mission.

C39 L'intégration de ces étudiantes et étudiants de l'international pose des défis en raison du manque de structures d'accueil en région et de l'hétérogénéité des parcours scolaires.

C40 Les déficits d'entretien et les problèmes d'infrastructures qui découlent du sous-financement chronique des cégeps entraînent des rénovations majeures, voire des fermetures précipitées de pavillons et des relocalisation forcées, ce qui exige des personnes enseignantes une adaptation fréquente dans l'organisation du travail, alourdit la tâche et nuit à la relation pédagogique.

## INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE (IAg)

C41 La convention collective ne prévoit rien de spécifique concernant l'IAg.

* Cette problématique a été soulevée dans le rapport annuel du comité sur la réalité et les enjeux des cégeps en région (2026).

C42 Le développement de l'IAg, des outils numériques et de la RAC favorise le morcellement des tâches d'enseignement et risque d'accentuer la précarisation du travail enseignant

C43 Le recours à l'IAg dans le développement de contenus pédagogiques engendre une pression à la standardisation des cours et une réduction de l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants.

C44 Le recours potentiel à des outils automatisés et d'IAg dans les processus administratifs, notamment d'embauche, d'octroi de charges, de retrait de priorité, de traitement des dossiers d'employé·e, etc., soulève des enjeux de transparence, de biais, de confidentialité et d'équité pour les enseignantes et les enseignants.

C45 La disponibilité des outils d'IAg complexifie, voire alourdit tous les aspects de la tâche enseignante, notamment :

- -la préparation
- -l'évaluation
- -la correction
- -l'encadrement

C46 L'apparence de gains de productivité permis par l'IAg crée une pression à l'accélération au détriment de la qualité.

C47 Des ressources sont disponibles pour développer l'utilisation de l'IAg dans un processus d'innovation, mais pas nécessairement pour offrir des alternatives de souveraineté et de sobriété numériques.

C48 Les besoins liés à l'IAg créent une pression sur les ressources déjà limitées au détriment d'autres besoins.

C49 Certains outils technologiques déployés par les collèges impliquent une utilisation automatique et non consentie de l'IAg.

C50 Les personnes enseignantes sont peu impliquées dans les décisions des collèges entourant l'implantation, l'utilisation, l'encadrement, etc., d'outils IAg.

C51 Les choix institutionnels et gouvernementaux concernant les outils numériques, dont l'IAg, peuvent entraver l'autonomie professionnelle des enseignant·es.

C52 Le travail enseignant s'effectue en collaboration avec d'autres corps d'emploi, dont certains sont menacés de remplacement par les outils d'IAg.