

RAPPORT SUR LA FORMATION CONTINUE

COMITÉ NATIONAL DE RENCONTRE (CNR)

FÉVRIER 2014



Comité patronal de négociation des collèges

Comité patronal de négociation
des collèges (CPNC)



Fédération nationale des
enseignantes et enseignants du
Québec (FNEEQ)

RAPPORT SUR LA **F**ORMATION CONTINUE

COMITÉ NATIONAL DE RENCONTRE (CNR)

Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)

**Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec
(FNEEQ)**

FÉVRIER 2014

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	7
1. Rappel des mandats – Convention collective 2010-2015 et travaux du CNR.....	7
2. Le questionnaire auprès des collègues.....	9
3. Les groupes de discussion auprès d’enseignantes et d’enseignants de la formation continue affiliés à la FNEEQ.....	10
Mandat I - La formation continue	13
1. La formation créditée de la formation continue - Selon la clause 1-2.12.....	15
2. La répartition du personnel enseignant de la formation créditée à la formation continue selon le titre attribué lors de l’engagement.....	17
3. La formation continue sur les plans organisationnel, structurel et pédagogique.....	22
3.1. L’offre de formation de la formation continue et le développement de programmes	22
3.2. La participation du personnel enseignant de la formation continue à l’analyse des besoins de formation pour le développement de nouveaux programmes.....	22
3.3. La participation du personnel enseignant au développement d’un programme en télé-enseignement	24
3.4. L’organisation des activités d’enseignement de la formation créditée à la formation continue.....	26
3.5. La gestion locale des programmes offerts en formation continue.....	31
3.6. L’équipe-programme (AEC) ou le comité de programme (DEC).....	34
3.7. La participation du personnel enseignant dans le cadre des rencontres d’information ou des rencontres pédagogiques organisées par le collège	47
3.8. La pratique de la profession enseignante de la formation continue par opposition à celle de l’enseignement régulier au regard des activités liées à la gestion des programmes .	53
3.9. La pratique de la profession enseignante de la formation continue par opposition à celle de l’enseignement régulier au regard des activités liées à l’enseignement d’une discipline et à la gestion pédagogique	56
4. La pratique de la profession enseignante au regard des activités d’enseignement proprement dit de la formation continue	67
4.1 Les caractéristiques de la population étudiante de la formation continue	67
4.2 Les activités d’enseignement proprement dit	68
5. La pratique de la profession enseignante de la formation continue en tenant compte des caractéristiques de ce secteur	84

6.	Les pratiques locales quant à l'application de certaines dispositions de la convention collective	87
6.1.	Comité de relations de travail (CRT).....	87
6.2.	Perfectionnement et personnel enseignant de la formation continue	89
6.3.	Frais de déplacement	92
6.4.	Autres conditions de travail - Personnel enseignant <i>chargé de cours</i>	93
6.5.	Désistement à la suite de l'octroi d'une charge d'enseignement à la formation continue	95
6.6.	Annulation d'une charge d'enseignement	100
7.	Les conditions de travail applicables au personnel enseignant de la formation continue dans la convention collective FNEEQ 2010-2015	102
Mandat II - La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).....		107
1.	Rappel du mandat	109
2.	Définition de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).....	110
3.	Une démarche de RAC – les différentes étapes.....	112
4.	Les services offerts en RAC – une responsabilité partagée par le personnel professionnel et le personnel enseignant	114
5.	Les fonctions détenues par les personnes qui interviennent dans les différentes étapes d'une démarche de RAC	115
6.	La nature de l'intervention du personnel enseignant	118
7.	Les résultats de l'enquête auprès des collègues	119

INTRODUCTION

1. Rappel des mandats – Convention collective 2010-2015 et travaux du CNR

Lors de la négociation pour le renouvellement de la convention collective 2010-2015, les parties nationales ont confié au comité national de rencontre (CNR) les mandats suivants :

Formation continue :

- analyser la pratique actuelle des enseignantes et des enseignants de la formation continue visés par la clause 1-2.12 (FNEEQ) en tenant compte des caractéristiques particulières de ce secteur sur les plans organisationnel, structurel et pédagogique et des conditions de travail en découlant;
- faire état, au plus tard le 15 juin 2011, de l'avancement des travaux et produire, au plus tard le 15 avril 2013, un rapport aux parties nationales.

Formation continue - reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) :

- analyser les pratiques actuelles au regard de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) afin de déterminer la nature de l'intervention du personnel enseignant;
- faire, au plus tard dix-huit (18) mois après la signature de la convention collective, des recommandations à leur partie respective.

Les parties nationales ont convenu de jumeler les deux mandats et de produire un seul rapport aux parties nationales. Le présent document constitue le résultat des travaux menés conjointement au CNR.

Les parties nationales ont tenu des rencontres d'octobre 2011 à février 2012. Cependant, en février 2012, en raison des travaux en cours sur les étudiantes et les étudiants ayant des besoins particuliers (EBP), les parties ont convenu, à la demande de la partie patronale, de suspendre temporairement leurs travaux sur ces mandats. En mai 2013, les parties nationales ont repris leurs travaux et convenu d'une nouvelle démarche dans la perspective de terminer leurs travaux au plus tard le 31 décembre 2013.

De mai 2013 à janvier 2014, les parties ont tenu des rencontres (près de 21) de manière intensive. Malgré un échéancier très serré et dans le but de faire état des activités réalisées par le personnel enseignant (*pratique actuelle*) de la formation créditée et de documenter la nature de l'intervention du personnel enseignant (*les pratiques actuelles*) dans le cadre d'une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), les parties nationales ont convenu de s'appuyer, en partie, sur des documents existants et en partie sur des informations issues d'un questionnaire adressé aux gestionnaires des collèges et des informations issues d'une consultation, sous forme de groupes de discussion, organisée par la partie syndicale auxquels la partie patronale a assisté, à titre d'observatrice. De plus, les documents devant servir à obtenir

des informations (questionnaire et consultation du personnel enseignant) ont été élaborés conjointement par les parties nationales.

Ainsi, pour la pratique de la profession enseignante, les caractéristiques de la formation continue et les conditions de travail en découlant, les sources d'information convenues furent les suivantes :

- la convention collective 2010-2015;
- le rapport sur la profession enseignante *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* (mars 2008);
- les résultats d'une enquête auprès des collègues;
- les résultats des groupes de discussion auprès d'enseignantes et d'enseignants de la formation continue;
- les données statistiques tirées du SPOC.

De même, pour les pratiques actuelles en matière de RAC et la nature de l'intervention du personnel enseignant, les sources d'information convenues furent les suivantes :

- le document ministériel *Cadre général Cadre technique* décrivant les différentes étapes d'une démarche de RAC;
- les résultats de l'enquête auprès des collègues ;
- les résultats issus des groupes de discussion auprès d'enseignantes et d'enseignants de la formation continue;
- les informations tirées des politiques institutionnelles de reconnaissance des acquis et des compétences (PIRAC) : 12 collègues ont fait parvenir une copie de leur politique.

Tout au long des travaux, le CNR était composé de représentantes et d'un représentant de chacune des parties nationales :

Pour la partie patronale :

- Madame Jocelyne Drouin, représentante du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRT)
- Madame Céline Paul-Hus, représentante de la Fédération des cégeps, jusqu'en décembre 2013
- Madame Katryne Tessier, représentante de la Fédération des cégeps

Pour la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ) :

- Madame Isabelle Bouchard
- Madame Nicole Lefebvre
- Monsieur Claude Racine, jusqu'en février 2012
- Madame Micheline Thibodeau, jusqu'en février 2012

2. Le questionnaire auprès des collègues

À la suite de l'élaboration conjointe du questionnaire en mai et juin 2013, les collègues ont rempli le questionnaire en août et septembre 2013. Par la suite, les données recueillies auprès des 41 répondants ont été validées par la partie patronale. Les résultats obtenus à chacune des questions, de même que les commentaires et précisions ont été partagés avec les fédérations syndicales (Q.1 à Q.84.) au cours des mois d'octobre et novembre 2013. Toutefois, la partie syndicale n'a eu accès qu'aux résultats compilés des questionnaires et elle n'a pas obtenu les résultats par collègue ni les fonctions occupées par les personnes ayant complété le questionnaire.

Tel que cela a été mentionné dans les directives adressées aux collègues, l'objectif du questionnaire consistait à décrire les pratiques locales et les conditions de travail en vigueur de la formation continue du réseau collégial et à obtenir des informations sur la nature des activités réalisées par le personnel enseignant, que ces activités soient exercées par du personnel enseignant syndiqué ou non syndiqué :

- Pour la formation créditée, le questionnaire visait à obtenir des compléments d'information notamment sur l'engagement, l'encadrement des étudiantes et des étudiants et les autres activités liées à la gestion pédagogique ou à la gestion des programmes qui sont réalisées par le personnel enseignant de la formation continue. Il visait aussi à connaître les sujets discutés en CRT concernant la formation continue de même que les pratiques locales en matière de perfectionnement et de frais de déplacement et de séjour.
- Pour la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), le questionnaire visait à obtenir des informations sur les activités exercées par le personnel enseignant dans le cadre d'une démarche de RAC, sur le taux horaire applicable pour chacune de ces activités et sur les pratiques locales quant à la formation manquante.

Selon la fédération syndicale à laquelle est affilié le syndicat du personnel enseignant de leur établissement, les 41 répondants se répartissent comme suit :

Répartition des établissements selon la fédération syndicale	Ayant rempli le questionnaire	Réseau
FNEEQ	33	43
FEC	8	12
Total des établissements	41	55
Total des collègues	40	48

Le nombre de collègues (40) est inférieur au nombre de répondants (41) en raison du fait que certains collègues comptent plus d'un établissement ou site d'enseignement. Dans le rapport, le nombre de répondants correspond au nombre d'établissements.

Les informations recueillies auprès des collègues sont présentées dans chacune des sections précédées généralement de l'expression : «**Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues**».

3. Les groupes de discussion auprès d'enseignantes et d'enseignants de la formation continue affiliés à la FNEEQ

Un document intitulé *Grille d'entrevue* a été convenu au CNR, à partir des activités réalisées par le personnel enseignant et décrites dans le rapport sur la profession enseignante, *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, rapport produit par les parties nationales en mars 2008. Les parties ont convenu des critères retenus pour la sélection des enseignantes et des enseignants invités à y participer : avoir une expérience significative à la formation continue (au moins 3 ans). La partie syndicale s'est chargée de l'organisation et de la tenue des groupes de discussion qui ont eu lieu dans les locaux de la FNEEQ.

L'objectif des groupes de discussion convenu visait à faire état d'activités réalisées par les enseignantes et les enseignants de la formation continue et de leurs conditions de travail en comparaison avec celles de l'enseignement régulier en complément des informations issues du questionnaire adressé aux collègues.

Les thèmes abordés lors de la tenue des groupes de discussion furent les suivants :

1. Les activités d'enseignement proprement dit
2. Les activités liées à la gestion des programmes
3. Les activités liées à l'enseignement de la discipline et à la gestion pédagogique
4. Les autres activités
5. Les activités de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)
6. Les conditions matérielles et didactiques
7. La rémunération
8. Les activités de concertation

Trente enseignantes et enseignants ayant de l'expérience à la formation continue ont été rencontrés dans l'un ou l'autre des cinq groupes de discussion qui se sont déroulés entre le lundi 7 octobre et le mercredi 16 octobre 2013, en présence de la partie patronale qui y assistait comme observatrice. En plus de prendre des notes sur place, après chacune des rencontres, les parties ont pris soin de faire un retour sur le déroulement des rencontres afin de s'assurer que les deux parties s'entendent sur le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui réalisent telles ou telles activités. Un document faisant état des discussions a été produit pour chacune des rencontres.

Chaque rencontre a duré plus ou moins 2 heures et les questions de la grille d'entrevue convenue ont été systématiquement posées dans les cinq groupes. Pour le premier thème portant sur les activités d'enseignement proprement dit, les enseignantes et les enseignants étaient invités à commenter à la suite de chacune des questions. Pour les autres thèmes, les participantes et les participants ont donné leurs commentaires à la fin du bloc de questions.

Les enseignantes et les enseignants rencontrés provenaient de 22 syndicats. L'expérience des participantes et participants correspondait à l'un ou l'autre des profils de sélection (A : plusieurs cours et expérience de différentes activités à la formation continue; B : aller-retour entre la formation continue et l'enseignement régulier; C : un ou deux cours à la formation continue, depuis au moins 3 ans). Quelques personnes invitées cumulaient moins de trois ans d'expérience, mais leur expérience à la formation continue ayant été acquise de manière

intensive, elles ont tout de même été sélectionnées pour participer aux groupes de discussion.

En raison de la présence dans les groupes de discussion de plusieurs enseignantes et enseignants qui ont enseigné ou enseignent actuellement aux deux secteurs, les animatrices ont pris le temps de recadrer à quelques reprises les discussions sur les activités réalisées de la formation continue.

Les résultats des groupes de discussion sont intégrés dans le présent rapport sous la rubrique : **« résultats des groupes de discussion »** ou encore précédés de l'expression **«selon les résultats des groupes de discussion»**.

Ainsi, le contenu du présent rapport reflète la volonté des parties nationales de partager des informations concernant les pratiques locales et les conditions de travail recueillies auprès des collègues et auprès du personnel enseignant de la formation continue. Ce partage d'information n'engage en rien l'adhésion des parties quant aux différentes informations recueillies. Ce rapport constitue un document d'analyse et de réflexion qui, nous l'espérons, fera œuvre utile.

MANDAT I - LA FORMATION CONTINUE

MANDAT I : LA FORMATION CONTINUE

1. La formation créditée de la formation continue - Selon la clause 1-2.12

La formation créditée et la convention collective

Tous les cours donnant droit à une formation créditée sont assujettis aux règles des conventions collectives du personnel enseignant :

- cours conduisant à un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à une attestation d'études collégiales (AEC);
- cours faisant partie d'un module de formation reconnue par la ou le ministre;
- activités de mises à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le ministre.

Comme le précise le champ d'application, les dispositions de la convention collective s'appliquent au personnel enseignant engagé pour donner de l'enseignement à la formation créditée, que celle-ci relève de l'enseignement régulier ou de la formation continue.

«2-1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours autres que les cours publiés dans les *Cahiers de l'enseignement collégial*, autres que les cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC), autres que les cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), autres que les cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou autres que les activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, n'est pas assujetti à la convention collective.»

Ce que signifie l'expression «formation créditée»

Comme son nom l'indique la formation créditée fait référence à la possibilité d'obtenir des unités donnant droit soit à l'obtention d'un diplôme dans un programme reconnu par le MESRST qui décernera alors un DEC ou l'obtention des unités donnant droit à l'obtention d'un diplôme dans un programme reconnu par le MESRST et pour lequel le collège décerne une AEC.

Selon les règles établies, une AEC est exclusivement dispensée par la formation continue. Généralement mais non exclusivement, une AEC est développée en lien avec un programme pour lequel un collège a déjà obtenu l'autorisation de donner le DEC. On parle alors du DEC de référence pour une AEC donnée.

Dans le présent document, pour les AEC, deux expressions sont utilisées : *AEC avec DEC souche* et *AEC sans DEC souche*.

- lorsqu'un collège développe une AEC dans un programme pour lequel il détient déjà

l'autorisation de donner le DEC dans son établissement, l'expression «AEC avec DEC souche» est utilisée;

- lorsque le collège développe une AEC dans un programme pour lequel il ne détient pas l'autorisation de donner le DEC dans son établissement ou encore s'il obtient une attestation d'études collégiales développée par un autre collège, l'expression «AEC sans DEC souche» est utilisée.

De façon générale, les DEC sont des diplômes offerts à l'enseignement régulier et font partie de ce qu'il est convenu d'appeler la formation initiale, offerte à la population étudiante en provenance du secondaire et n'ayant jamais interrompu ses études. Des collèges offrent à la population étudiante en provenance du marché du travail des DEC techniques, dont la majorité est en mode intensif et qui comprennent les cours de la formation spécifique du programme. Certains collèges offrent aussi la possibilité à cette population étudiante d'obtenir un DEC en incluant les cours de la formation générale du programme.

De plus, certains collèges offrent de la formation créditée à des personnes dont l'objectif n'est pas d'obtenir l'un ou l'autre de ces diplômes. On parle alors de cours hors programme ou «cours à la carte».

Les formes que prend la formation créditée à la formation continue

En ce qui concerne la formation à distance et en ligne ou *télé-enseignement*, **selon les résultats de l'enquête auprès des collèges**, on constate que :

- 20 répondants (49 %) affirment donner de la formation dans le cadre d'une AEC et, parmi ceux-ci, 4 répondants le font aussi dans le cadre d'un DEC;
- 16 répondants offrent des formations en télé-enseignement uniquement dans le cadre d'une AEC;
- aucun répondant ne dispense du télé-enseignement uniquement dans le cadre d'un DEC.

Répartition des répondants selon la nature de la formation dispensée dans leur établissement (Q.3)			
Nature de la formation	Nombre de répondants		
Dans le cadre d'une AEC	20	OUI	OUI
Dans le cadre d'un DEC	4	OUI	NON
<i>Nombre total de répondants</i>	20	4	16

2. La répartition du personnel enseignant de la formation créditée à la formation continue selon le titre attribué lors de l'engagement

Le personnel enseignant de la formation continue est engagé à titre de *chargé de cours*, sauf dans le cas où le collège a créé une charge d'enseignement à la formation continue. Cette charge d'enseignement peut être soit à temps complet, soit à temps partiel.

À titre d'information, le rapport présente le nombre d'ETC engagés de la formation continue pour l'ensemble du réseau et ce, pour les années 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012. Ces données sont tirées du Système d'information sur le personnel des organismes collégiaux (SPOC).

Il est important cependant de préciser que la valeur d'ETC attribués au personnel enseignant *chargé de cours* est un ETC salarial calculé sur 525 heures par année de la manière suivante :

- l'ETC salarial = salaire versé / salaire annuel moyen du personnel *chargé de cours*;
- le salaire annuel moyen du personnel *chargé de cours* = taux horaire moyen du personnel *chargé de cours* applicable pour la période visée x 525 heures par année.

Il y a lieu de distinguer l'ETC salarial du personnel *chargé de cours*, calculé sur un salaire théorique de l'ETC du personnel enseignant à temps partiel et à temps complet calculé selon la convention collective, c'est-à-dire la valeur de la charge individuelle (CI) sur 80 unités (ETC= CI / 80).

Pour isoler les enseignantes et les enseignants de la formation continue, les données du SPOC ont été sélectionnées à partir de deux critères¹ : un code budgétaire spécifique de la formation continue (code d'activité compris entre 9090 et 9099) et un code de corps d'emploi du personnel enseignant syndiqué (305, 307, 309, 311 et 320).

Les données recueillies regroupent les individus² déclarés dans le système SPOC comme détenteurs d'une charge à temps complet année (TCA) ou d'une charge à temps partiel année (TPA), ou *chargé de cours* (TPH). Il arrive parfois que des individus ayant une charge à temps complet année ou à temps partiel année détiennent aussi une charge de cours, ces individus ont été regroupés, respectivement dans la catégorie TCA + TPH et TPA + TPH. Les tableaux qui suivent comprennent des informations sur le nombre d'individus et le nombre d'ETC pour chacune des catégories suivantes :

- TCA temps complet année
- TCA + TPH temps complet année et *chargé de cours*
- TPA temps partiel année
- TPA + TPH temps partiel année et *chargé de cours*
- TPH *chargé de cours*

¹ Ces critères sont différents de ceux utilisés pour la banque de données transmise selon 2-4.05 (CCNAE)

² L'utilisation du terme « individu » est rendu nécessaire dans la mesure où ici une même personne peut être comptabilisée plusieurs fois si elle enseigne dans plus d'un collège

Pour chacune de ces catégories et pour chacune des années ou chacun des cycles, les tableaux comprennent :

- le nombre d'individus et le nombre d'ETC engagés uniquement de la formation continue;
- le nombre d'individus et le nombre d'ETC engagés de la formation continue et qui détiennent une charge d'enseignement à l'enseignement régulier et le nombre d'ETC ainsi détenu à l'enseignement régulier;
- le nombre total d'individus et le nombre d'ETC engagés de la formation continue pour la catégorie.

À partir de ces informations, pour l'année 2011-2012, on comptait 4 372 individus engagés de la formation continue dans l'ensemble des catégories. Par ailleurs, on constate que :

- la catégorie du personnel *chargé de cours* totalise 4 104 individus soit 94 % de la totalité des enseignantes et enseignants engagés de la formation continue, l'ETC salarial moyen est de 0,26;
- pour les années 2010-2011 et 2009-2010, le pourcentage du personnel enseignant *chargé de cours* engagé de la formation continue totalise 93 % pour chacune des années visées.

Pour l'année 2011-2012, pour l'ensemble des catégories (*chargé de cours*, temps complet et temps partiel) soit 4 372 individus engagés de la formation continue, on constate que :

- 1873 individus (43 %) sont engagés de la formation continue et détiennent une charge d'enseignement à l'enseignement régulier.

Ce pourcentage est de 43 % en 2010-2011 et de 41 % en 2009-2010.

Pour l'année 2011-2012, dans la catégorie du personnel *chargé de cours*, on compte :

- 2 404 individus (59 %) engagés uniquement à titre de *chargé de cours* de la formation continue ayant un ETC salarial moyen de 0,29;
- 1700 individus (41 %) engagés de la formation continue et qui détiennent une charge d'enseignement à l'enseignement régulier, l'ETC salarial moyen est de 0,22 à la formation continue.

Pour les années antérieures, le pourcentage du personnel enseignant uniquement *chargé de cours* et celui du personnel enseignant *chargé de cours* à la formation continue et détenant aussi une charge d'enseignement à l'enseignement régulier est sensiblement le même :

- 2010-2011 : 60 % uniquement *chargé de cours* à la formation continue et 40 % engagé titre de *chargé de cours* à la formation continue et détenant aussi une charge d'enseignement à l'enseignement régulier;
- 2009-2010 : 61 % uniquement *chargé de cours* à la formation continue et 39 % engagés à titre de *chargé de cours* à la formation continue et détenant aussi une charge d'enseignement à l'enseignement régulier.

2011 - 2012	Formation continue							Enseignement régulier	
		Total ETC selon le statut					Pourcentage		
Statut/ Cycle	Nombre d'enseignants	TCA	TPA	TPH	Etc total	ETC/ ind.	Ens. Régulier et FC	Total ETC	ETC/ ind.
TCA	24	19,7225	0,0000	0,0000	19,7225	0,82	23 %	0,0000	0,00
TCA	82	18,0233	0,0000	0,0000	18,0233	0,22	77 %	53,6496	0,65
Total	106	37,7458	0,0000	0,0000	37,7458	0,36	100 %		
TCA TPH	25	20,2630	0,0000	7,3926	27,6556	1,11	34 %	0,0000	0,00
TCA TPH	49	14,5992	0,0000	11,4931	26,0923	0,53	66 %	33,2385	0,68
Total	74	34,8622	0,0000	18,8857	53,7479	0,73	100 %		
TPA	10	0,0000	4,4280	0,0000	4,4280	0,44	50 %	0,0000	0,00
TPA	10	0,0000	2,8391	0,0000	2,8391	0,28	50 %	3,0413	0,30
Total	20	0,0000	7,2671	0,0000	7,2671	0,36	100 %		
TPA TPH	36	0,0000	12,3244	23,1023	35,4267	0,98	53 %	0,0000	0,00
TPA TPH	32	0,0000	8,8966	11,6171	20,5137	0,64	47 %	12,0406	0,38
Total	68	0,0000	21,2210	34,7194	55,9404	0,82	100 %		
TPH	2 404	0,0000	0,0000	700,1138	700,1138	0,29	59 %	0,0000	0,00
TPH	1 700	0,0000	0,0000	381,6700	381,6700	0,22	41 %	1 257,3701	0,74
Total	4 104	0,0000	0,0000	1 081,7838	1 081,7838	0,26	100 %		
Total réseau	4 372	72,6080	28,4881	1 135,3889	1 236,4850				
Note :	ETC salarial TPH chargé de cours	L'ETC du <i>chargé de cours</i> est un ETC salarial calculé sur 525 heures par année. L'ETC salarial = salaire versé / salaire annuel moyen du personnel <i>chargé de cours</i> . Le salaire annuel moyen du personnel <i>chargé de cours</i> = taux horaire moyen du personnel <i>chargé de cours</i> applicable pour la période visée x 525 heures par année.							

2010 - 2011	Formation continue							Enseignement régulier	
	Total ETC selon le statut						Pourcentage		
Statut /Cycle	Nombre d'enseignants	TCA	TPA	TPH	Etc total	ETC/ind.	Ens. Régulier et FC	Total ETC	ETC/ind.
TCA	20	16,0690	0,0000	0,0000	16,0690	0,80	19 %	0,0000	0,00
TCA	88	25,6821	0,0000	0,0000	25,6821	0,29	81 %	55,4983	0,63
Total	108	41,7511	0,0000	0,0000	41,7511	0,39	100 %		
TCA TPH	20	17,5812	0,0000	8,6259	26,2071	1,31	22 %	0,0000	0,00
TCA TPH	69	13,3313	0,0000	14,6469	27,9782	0,41	78 %	50,9223	0,74
Total	89	30,9125	0,0000	23,2728	54,1853	0,61	100 %		
TPA	12	0,0000	3,7721	0,0000	3,7721	0,31	24 %	0,0000	0,00
TPA	37	0,0000	7,1212	0,0000	7,1212	0,19	76 %	13,2114	0,36
Total	49	0,0000	10,8933	0,0000	10,8933	0,22	100 %		
TPA TPH	41	0,0000	10,4077	26,9809	37,3886	0,91	44 %	0,0000	0,00
TPA TPH	52	0,0000	10,3550	10,1276	20,4826	0,39	56 %	22,5721	0,43
Total	93	0,0000	20,7627	37,1085	57,8712	0,62	100 %		
TPH	2 635	0,0000	0,0000	778,0304	778,0304	0,30	60 %	0,0000	0,00
TPH	1 785	0,0000	0,0000	399,7984	399,7984	0,22	40 %	1 298,4251	0,73
Total	4 420	0,0000	0,0000	1 177,8288	1 177,8288	0,27	100 %		
Total réseau	4 759	72,6636	31,6560	1 238,2101	1 342,5297				
Note :	ETC salarial TPH chargé de cours		L'ETC du <i>chargé de cours</i> est un ETC salarial calculé sur 525 heures par année. L'ETC salarial = salaire versé / salaire annuel moyen du personnel <i>chargé de cours</i> . Le salaire annuel moyen du personnel <i>chargé de cours</i> = taux horaire moyen applicable pour la période visée x 525 heures par année.						

2009 - 2010	Formation continue								
	Total ETC selon le statut						Pourcentage	Enseignement régulier	
Statut / Cycle	Nombre d'enseignants	TCA	TPA	TPH	Etc total	ETC/ind.	Ens. Régulier et FC	Total ETC	ETC/ind.
TCA	19	13,6297	0,0000	0,0000	13,6297	0,72	17 %	0,0000	0,00
TCA	90	22,1064	0,0000	0,0000	22,1064	0,25	83 %	58,0741	0,65
Total	109	35,7361	0,0000	0,0000	35,7361	0,33	100 %		
TCA TPH	34	23,2545	0,0000	15,4386	38,6931	1,14	43 %	0,0000	0,00
TCA TPH	45	10,5286	0,0000	10,5792	21,1078	0,47	57 %	33,0557	0,73
Total	79	33,7831	0,0000	26,0178	59,8009	0,76	100 %		
TPA	7	0,0000	1,9352	0,0000	1,9352	0,28	44 %	0,0000	0,00
TPA	9	0,0000	1,3093	0,0000	1,3093	0,15	56 %	4,9215	0,55
Total	16	0,0000	3,2445	0,0000	3,2445	0,20	100 %		
TPA TPH	39	0,0000	13,3031	21,0594	34,3625	0,88	56 %	0,0000	0,00
TPA TPH	31	0,0000	7,2521	9,5244	16,7765	0,54	44 %	14,1343	0,46
Total	70	0,0000	20,5552	30,5838	51,1390	0,73	100 %		
TPH	2 161	0,0000	0,0000	658,0442	658,0442	0,30	61 %	0,0000	0,00
TPH	1 404	0,0000	0,0000	318,0756	318,0756	0,23	39 %	1 000,9897	0,71
Total	3 565	0,0000	0,0000	976,1198	976,1198	0,27	100 %		
Total réseau	3 839	69,5192	23,7997	1 032,7214	1 126,0403				
Note :	ETC salarial TPH chargé de cours		L'ETC du chargé de cours est un ETC salarial calculé sur 525 heures par année. L'ETC salarial = salaire versé / salaire annuel moyen du personnel chargé de cours. Le salaire annuel moyen du personnel chargé de cours = taux horaire moyen applicable pour la période visée x 525 heures par année.						

3. La formation continue sur les plans organisationnel, structurel et pédagogique

3.1. L'offre de formation de la formation continue et le développement de programmes

Le présent document fait référence à la formation collégiale créditée offerte par la formation continue, c'est-à-dire celle conduisant à une AEC ou à un DEC.

Rappelons que la formation collégiale de la formation continue, à l'instar de l'enseignement régulier, est soumise à l'application des différentes politiques institutionnelles notamment la *Politique institutionnelle d'évaluation de l'apprentissage (PIEA)* et la *Politique institutionnelle d'évaluation de programme (PIEP)*³. Par ailleurs, la formation collégiale offerte sous forme d'AEC fait partie intégrante de l'enseignement supérieur et est soumise au processus d'évaluation par la Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC).

De manière plus spécifique, le service de la formation continue de chacun des collèges offre et développe des formations collégiales en fonction de l'analyse des besoins de formation de la main-d'œuvre notamment pour répondre à des besoins régionaux du marché du travail que le collège aura identifié. La formation continue révisé régulièrement son offre de formation en fonction de l'évolution des besoins de main-d'œuvre. Certaines formations répondent à un besoin précis de formation et, lorsque celui-ci est comblé, l'offre de formation prend fin; d'autres formations, au contraire, se répètent chaque année.

Contrairement à l'enseignement régulier, l'offre de formation collégiale de la formation continue peut varier d'une année à l'autre et il n'est pas toujours aisé pour le collège de prévoir à l'avance quels seront les besoins de main-d'œuvre à combler ni dans quel programme la population adulte choisira de s'inscrire.

3.2. La participation du personnel enseignant de la formation continue à l'analyse des besoins de formation pour le développement de nouveaux programmes

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, près du quart des répondants déclarent que le personnel enseignant de la formation continue détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel participe aux activités liées à l'analyse des besoins pour le développement de nouveaux programmes :

- 9 répondants (22 %) pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet;
- 10 répondants (24 %) pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps partiel.

³ Certains collèges se sont dotés d'une *Politique institutionnelle de gestion des programmes*.

Par contre, 24 répondants (59 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe aux activités liées à l'analyse des besoins pour le développement de nouveaux programmes. De ce nombre, 12 répondants comptent uniquement sur la participation du personnel enseignant *chargé de cours*.

Participation du personnel enseignant aux activités liées à l'analyse des besoins de formation pour le développement de nouveaux programmes⁴							
Détenteur d'une charge à temps complet à la formation continue (Q.14)	9	21,95 %	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Détenteur d'une charge à temps partiel à la formation continue (Q.15)	10	24,39 %	OUI	OUI	NON	OUI	NON
Personnel enseignant engagé à titre de <i>chargé de cours</i> à la formation continue (Q.16)	24	58,54 %	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Répartition des répondants par catégorie			5	1	3	4	12

La rémunération du personnel enseignant chargé de cours pour cette activité

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, la très grande majorité des répondants rémunère le personnel enseignant *chargé de cours* qui participe à l'analyse des besoins pour le développement de nouveaux programmes; dans ce cas, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :

- un taux horaire identique et fixé par le collège (16);
- le taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective (2);
- un taux horaire calculé sur le salaire annuel / 1690 heures (2);
- un répondant a déclaré ne pas verser un taux identique : la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant *chargé de cours* étant fixée selon son expertise;
- aucun répondant n'a convenu d'un taux horaire unique avec le syndicat;
- 3 répondants (13 %) ne versent aucune rémunération.

⁴ À titre d'information, à la Q.14 et à la Q.15, parmi les répondants, 5 ont un syndicat affilié à la FEC.

Répartition des répondants selon le taux horaire utilisé/répondant - participation du personnel enseignant chargé de cours à l'analyse des besoins pour le développement de nouveaux programmes		
	24	100 %
• aucune rémunération	3	12,50 %
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	2	9,52 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	16	76,19 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant /1690 heures	2	9,52 %
• autre forme de rémunération	1	4,76 %

Selon les résultats des groupes de discussion sur l'analyse des besoins de formation, parmi les 30 enseignantes et enseignants consultés, seulement 2 d'entre eux ont mentionné avoir été impliqués à l'étape de l'analyse des besoins de formation.

Q-11a Est-ce que les personnes chargées de cours participent à l'analyse des besoins de formation?	2/30	7 %

3.3. La participation du personnel enseignant au développement d'un programme en télé-enseignement

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, au total 20 répondants ont déclaré donner un programme en télé-enseignement. (Q.3.8). Cependant, très peu de répondants⁵ déclarent que le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel participe au développement d'un programme en télé-enseignement :

- 3 répondants (7 %) pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet;
- 4 répondants (10 %) pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps partiel;
- par contre, 15 répondants (37 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe au développement d'un programme en télé-enseignement. De ce nombre, 3 répondants (23 %) ne versent aucune rémunération et un seul répondant a convenu avec le syndicat un taux horaire unique pour cette activité.

⁵ À titre d'information, à la Q.17 et à la Q.18, parmi les répondants, 4 ont un syndicat affilié à la FEC.

Détenteur d'une charge à temps complet à la formation continue (Q.17)	3	7,32 %	OUI	OUI	NON	NON
Détenteur d'une charge à temps partiel à la formation continue (Q.18)	4	9,76 %	OUI	NON	OUI	NON
Personnel enseignant engagé à titre de chargé de cours à la formation continue (Q.19)	15	36,59 %	OUI	OUI	OUI	OUI
Répartition des répondants par catégorie			2	1	2	10

La rémunération du personnel enseignant chargé de cours pour cette activité

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, parmi les 12 répondants qui rémunèrent le personnel chargé de cours qui participe au développement d'un programme en télé-enseignement, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :

- un taux horaire identique et fixé par le collège (9);
- le taux horaire de chargé de cours prévu à la convention collective (3);
- aucun répondant n'utilise un taux horaire calculé sur le salaire annuel / 1690 heures;
- un répondant a déclaré ne pas verser un taux identique : la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours étant fixée selon son expérience et selon le mandat qui lui est confié;
- aucun répondant n'a convenu d'un taux horaire unique avec le syndicat;
- 2 répondants (13 %) ne versent aucune rémunération.

Répartition des répondants selon le taux horaire utilisé/répondant - participation du personnel enseignant chargé de cours au développement de programme en télé-enseignement		
	15	100 %
• aucune rémunération	2	13,33 %
• taux horaire de chargé de cours prévu à la convention collective	3	23,08 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	9	69,23 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant /1690 heures	0	0,00 %
• autre forme de rémunération	1	7,69 %

3.4. L'organisation des activités d'enseignement de la formation créditée à la formation continue

Le mode d'enseignement en mode intensif – sur 12 mois

La formation collégiale – AEC ou DEC - offerte à la formation continue est majoritairement dispensée en mode intensif, soit en continu, sur une période de 12 mois (une année), plutôt que sur 2 sessions (automne et hiver).

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, on constate que :

- tous les répondants (41) dispensent de la formation collégiale AEC en intensif;
- 16 répondants (39 %) dispensent de la formation collégiale AEC sur 2 sessions;
- 12 répondants (29 %) dispensent de la formation collégiale DEC en intensif;
- 7 répondants (17 %) dispensent de la formation collégiale DEC sur 2 sessions.

Par ailleurs, sans égard à la nature du diplôme offert (AEC et DEC), 23 répondants (56 %) offrent leur formation uniquement en mode intensif, en continu sur 12 mois.

Répartition des 41 répondants selon la nature du diplôme offert (AEC ou DEC) et l'organisation de l'enseignement de chaque établissement : intensif ou sur 2 sessions comme au régulier (automne et hiver)									
Formation	Q.1.		AEC seulement		AEC et DEC				
			intensif	intensif	intensif	intensif	intensif	intensif	intensif
AEC				2 sessions		2 sessions	2 sessions		2 sessions
DEC					intensif		intensif		intensif
						2 sessions		2 sessions	2 sessions
AEC intensif	41	100 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
AEC/ 2 sessions	16	39 %	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON	OUI
DEC intensif	12	29 %	NON	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI
DEC/ 2 sessions	7	17 %	NON	NON	NON	OUI	NON	OUI	OUI
Total des répondants	41		15	8	8	4	3	2	1
			36 %	20 %	20 %	10 %	7 %	5 %	2 %

La répartition des répondants selon la nature de la formation offerte et selon le mode d'organisation de l'enseignement (intensif ou sur 2 sessions) en vigueur dans l'établissement est la suivante :

- 23 répondants (56%) dispensent uniquement des AEC – aucun DEC :
 - o 15 répondants (36 %) dispensent des AEC en intensif seulement;
 - o 8 répondants (20 %) dispensent des AEC seulement – en intensif et sur 2 sessions.
- 18 répondants (44 %) dispensent des AEC et des DEC :
 - o 8 répondants (20 %) dispensent des AEC et DEC mais en intensif seulement;
 - o 4 répondants (10 %) dispensent des AEC en intensif et sur 2 sessions et des DEC sur 2 sessions;
 - o 3 répondants (7 %) dispensent des AEC en intensif et sur 2 sessions et des DEC en intensif seulement;
 - o 2 répondants (5 %) dispensent des AEC en intensif seulement et des DEC sur 2 sessions;
 - o 1 répondant (2 %) dispense des AEC en intensif et sur 2 sessions et des DEC en intensif et sur 2 sessions.

Arrêt des activités pendant les vacances d'été

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, pour les répondants ayant déclaré offrir leur enseignement en continu sur 12 mois, 34 répondants (83 %) cessent leurs activités pour une période de 2 semaines pour les vacances d'été. Certains répondants ont précisé que les 2 semaines d'arrêt peuvent varier d'un programme à l'autre et d'autres ont mentionné faire un arrêt de leurs activités pendant une autre période de 2 semaines pour la période des Fêtes.

Arrêt des activités pendant les vacances d'été (Q.2)		
	OUI	% OUI
Formation créditée AEC et DEC — pendant toute l'année		
1. 1 mois d'arrêt des activités pour les vacances d'été	2	4,88 %
2. 2 semaines d'arrêt des activités pour les vacances d'été	34	82,93 %
3. aucun arrêt des activités pour les vacances d'été – 12 mois par année	4	9,76 %

Les cours dispensés le jour, le soir, les samedis et dimanches

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, la totalité des répondants (41) déclare dispenser de la formation créditée le jour et 38 répondants (93%), dispensent leur formation en soirée. Peu de répondants (3) donnent des cours uniquement le jour.

En ce qui concerne les cours dispensés le samedi et le dimanche, 28 répondants (68%) déclarent donner des cours le samedi et, parmi ceux-ci, sept (7) répondants (17%) donnent aussi des cours le dimanche. Aucun répondant ne donne des cours uniquement le dimanche.

Cours dispensés le jour, le soir, les samedis et dimanches - (Q.3)		
	OUI	% OUI
Formation créditée - AEC et DEC		
1. cours de la formation créditée, le jour	41	100,00 %
2. cours de la formation créditée, le soir	38	92,68 %
3. cours de la formation créditée, le samedi	28	68,29 %
4. cours de la formation créditée, le dimanche	7	17,07 %

Durée de la formation

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, la durée de la formation créditée varie selon les programmes et selon l'organisation de l'enseignement de chacun des répondants, soit sur 12 mois en continu ou sur 2 sessions comme à l'enseignement régulier. Les cours dispensés en continu sur une période de 12 mois nécessitent des aménagements dans la durée de la session et les pratiques actuelles quant à la durée de la formation sont très variables :

- 33 répondants (80 %) dispensent des cours sur moins de 15 semaines;
- 28 répondants (68%) dispensent des cours sur 15 semaines;
- 26 répondants (63 %) dispensent des cours sur plus de 15 semaines.

Durée de la formation - nombre de semaines (Q.3)		
5. cours de la formation créditée dispensée sur 15 semaines	28	68,29 %
6. cours de la formation créditée dispensée sur moins de 15 semaines	33	80,49 %
7. cours de la formation créditée dispensée sur plus de 15 semaines	26	63,41 %

Cependant, comme le démontre le tableau suivant, 33 répondants ont une organisation de l'enseignement dans laquelle la durée des sessions est variable, et ce, dans le même établissement :

- 14 répondants donnent des cours à la fois sur 15 semaines, sur moins de 15 semaines et sur plus de 15 semaines;
- 9 répondants donnent des cours sur 15 semaines et sur moins de 15 semaines;
- 7 répondants donnent des cours sur moins de 15 semaines et plus de 15 semaines;

- 3 répondants donnent des cours sur 15 semaines et sur plus de 15 semaines.

Sept répondants ont une seule durée de session pour l'organisation de l'enseignement dans leur établissement :

- 2 répondants donnent des cours uniquement sur 15 semaines;
- 3 répondants donnent des cours uniquement sur moins de 15 semaines;
- 2 répondants donnent uniquement des cours sur plus de 15 semaines.

Répartition des répondants selon la catégorie de la durée des sessions en vigueur dans leur établissement								
Catégorie de durée de session		3 durées différentes	2 durées différentes / établissement			Une seule durée		
			OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI
égale à 15 semaines	28	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI
moins de 15 semaines	33	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI	NON
plus de 15 semaines	26	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	NON	NON
<i>Total des répondants</i>	40	14	9	7	3	2	3	2

Comme le démontre le tableau suivant, parmi les 33 répondants (80 %) dont la prestation de cours s'effectue sur moins de 15 semaines :

- 14 répondants donnent des cours dans chacune des catégories : moins de 7 semaines, entre 7 à 10 semaines et de 11 à 14 semaines;
- 14 répondants donnent des cours dans deux catégories : entre 7 à 10 semaines et de 11 à 14 semaines;
- 2 répondants donnent des cours exclusivement dans la catégorie de 7 à 10 semaines;
- 3 répondants donnent des cours exclusivement dans la catégorie de 11 à 14 semaines.

Répartition des 33 répondants ayant moins de 15 semaines selon la durée de la formation					
Catégorie - durée de la session - moins de 15 semaines					
a) moins de 7 semaines	14	OUI	NON	NON	NON
b) 7 à 10 semaines	30	OUI	OUI	OUI	NON
c) 11 à 14 semaines	31	OUI	OUI	NON	OUI
<i>Nombre de répondants/sous-catégorie</i>	33	14	14	2	3

Comme le démontre le tableau ci-dessous, parmi les 26 répondants (63 %) dont la prestation des cours s'effectue sur plus de 15 semaines :

- 14 répondants donnent des cours dans chacune des catégories : de 16 à 20 semaines et plus de 20 semaines;
- 11 répondants donnent des cours exclusivement entre 16 à 20 semaines;
- 1 répondant donne des cours exclusivement sur plus de 20 semaines.

Répartition des 26 répondants ayant plus de 15 semaines selon la durée de la formation				
Catégorie - durée de la session de plus de 15 semaines				
a) 16 à 20 semaines	25	OUI	OUI	NON
b) plus de 20 semaines	15	OUI	NON	OUI
<i>Nombre de répondants/sous catégorie</i>	26	14	11	1

En résumé, **selon les résultats de l'enquête auprès des collègues**, la majorité des répondants offre la formation en mode intensif – en continu sur 12 mois. Cette situation conduit les établissements à mettre en place des sessions dont la durée est parfois variable à l'intérieur de l'établissement selon le programme offert, contrairement à l'enseignement régulier où la durée de la session (automne et hiver) est généralement identique et fixée pour tous les programmes (normalement 15 semaines de cours). La formation est offerte le jour, le soir et les fins de semaine.

3.5. La gestion locale des programmes offerts en formation continue

Cette section vise à faire état des structures mises en place dans les collèges et des activités réalisées par les différents intervenants dans la gestion de l'offre de programme de la formation continue.

À la formation continue, la gestion des programmes réfère à un processus qui débute par une analyse des besoins du marché du travail donnant lieu, le cas échéant, aux différentes étapes du cycle de vie d'un programme : élaboration, implantation et évaluation. Ce processus fait appel à la participation à la fois du personnel professionnel, principalement la conseillère ou le conseiller pédagogique⁶ de la formation continue, et du personnel enseignant généralement, mais non exclusivement, en provenance de la formation continue.

Rappelons que, à la formation continue, les collèges offrent à la fois des AEC et des DEC. Dans le cas d'une AEC, l'offre de programme dans un collège peut être le résultat de l'une ou l'autre des situations suivantes :

⁶ En formation continue, les collèges utilisent parfois le titre de conseillère ou conseiller à la formation.

- *AEC sans DEC souche* : le collège procède à une analyse des besoins de formation et développe une nouvelle attestation d'études collégiales, rattachée à un DEC existant, mais pour lequel il ne détient pas l'autorisation de donner le DEC dans son établissement;
- *AEC avec DEC souche* : le collège développe une AEC pour lequel il détient déjà l'autorisation de donner le DEC dans son établissement;
- le collège obtient une AEC, rattachée à un DEC existant, et développée par un autre établissement.

Dans le cas d'un programme pour lequel le collège détient l'autorisation de donner le DEC à l'enseignement régulier, le personnel enseignant de l'enseignement régulier sera plus ou moins appelé à participer au développement de l'AEC, selon les pratiques locales de chaque établissement.

Dans le présent document, l'expression «*équipe-programme*» fait référence à la structure administrative mise en place pour une AEC alors que l'expression «*comité de programme*» fait référence à celle mise en place pour un DEC.

Le *comité de programme*, incluant des dispositions quant à sa composition, sa coordination et son mandat, est inscrit dans la convention collective. L'*équipe-programme* est une structure administrative mise en place par les collèges pour laquelle il n'existe aucune disposition dans la convention collective.

Rappelons qu'une AEC est un diplôme réservé uniquement à la formation continue alors qu'un DEC peut être offert aux deux secteurs. Dans le cas où le DEC est offert aux deux secteurs (enseignement régulier et formation continue), il y a tout lieu de croire qu'il y a un seul *comité de programme* pour le collège concerné, mais nous n'avons pas questionné les collèges sur cette situation.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, la répartition des répondants selon la nature des diplômes offerts dans chacun des établissements est la suivante :

Équipe-programme ou comité de programme	FNEEQ sur 33 répondants	FEC sur 8 répondants	Total 41 répondants
AEC avec DEC souche - mise en place d'une équipe-programme (Q.28)	20	2	22
AEC – sans DEC souche - mise en place d'une équipe-programme (Q.31)	16	4	20
DEC – uniquement FC mise sur pied d'un comité de programme (Q.20)	2	1	3
DEC – régulier et FC - comité de programme de l'enseignement régulier comprend du personnel enseignant de la formation continue (Q.23)	4	0	4

Selon la partie patronale, de la formation continue, la conseillère ou le conseiller pédagogique intervient dans la gestion locale des programmes. Il agit à la fois auprès du personnel enseignant et auprès de la population étudiante.

- La conseillère ou le conseiller pédagogique est le plus souvent la personne à laquelle se réfère la population étudiante pour toutes questions concernant un programme donné ou pour obtenir des informations sur la reconnaissance de ses acquis expérientiels. Elle ou il intervient, au besoin, dans les relations pédagogiques entre le personnel enseignant et les étudiantes et étudiants de la formation continue;
- La conseillère ou le conseiller pédagogique, à titre de représentant de la direction, est le plus souvent la personne à laquelle se réfère le personnel enseignant pour des informations sur les programmes et sur les différents cours, sur les politiques institutionnelles incluant la PIEA, sur les pratiques institutionnelles, sur les services offerts aux étudiantes et aux étudiants, sur les difficultés rencontrées, etc.

Selon la partie syndicale, et **selon les résultats des groupes de discussion**, le département de l'enseignement régulier est souvent l'instance à laquelle se réfèrent à la fois les effectifs étudiants et les personnes *chargées de cours* pour toutes questions concernant un programme. Ainsi, les groupes de discussion ont montré que les enseignantes et les enseignants *chargés de cours* se réfèrent au département de l'enseignement régulier (collègues, assemblée départementale et coordination départementale) pour des questions d'ordre pédagogique et de contenu de cours (discipline). Cela s'explique par le fait que plus de la moitié des personnes *chargées de cours* œuvrant à la formation continue occupent aussi une tâche à l'enseignement régulier.

La participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier – aux activités de la formation continue

Il arrive parfois que la formation continue fasse appel à la collaboration du personnel enseignant de l'enseignement régulier pour la réalisation d'activités liées à la gestion

locale des programmes. Cette situation se présente davantage dans le collège où un programme DEC est offert dans les 2 secteurs ou encore lorsque le collège offre une AEC pour laquelle il détient déjà le DEC à l'enseignement régulier.

La participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier pourrait s'expliquer, en partie, par le fait que, comme le démontrent les données issues du SPOC, près de la moitié (43 %) des enseignantes et des enseignants de la formation continue enseignent aussi à l'enseignement régulier.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, 7 répondants (17 %) ont mentionné que la direction ou le service de la formation continue demandait la collaboration du personnel enseignant de l'enseignement régulier et ce, pour les sujets suivants :

- orientations pédagogiques de l'institution;
- évaluation de l'enseignement;
- analyse des besoins de formation;
- élaboration d'une AEC pour laquelle le collège détient le DEC souche;
- formation sur mesure ou formation en entreprise;
- rencontre d'information;
- rencontre pédagogique;
- révision de notes;
- analyse des dossiers des étudiantes et des étudiants de la formation continue pour établir les équivalences ou substitutions de cours;
- étude de faisabilité en vue du dépôt d'une AEC en Commission des études.

3.6. L'équipe-programme (AEC) ou le comité de programme (DEC)

À partir des résultats de l'enquête auprès des collèges, cette section regroupe des informations sur la mise en place d'une équipe-programme ou d'un comité de programme dans le cadre de la gestion locale des programmes de la formation continue, sur sa composition et sur la fonction détenue par la personne responsable du programme et sa rémunération, le cas échéant.

Cette section nous renseigne sur le moment où le collège met en place une équipe-programme ou un comité de programme et sur la participation du personnel enseignant *chargé de cours* à chacune des étapes du cycle de vie d'un programme (*élaboration, implantation et évaluation*) et la rémunération applicable, le cas échéant.

Cette section se termine par des informations sur la mise en place d'une épreuve-synthèse de programme par la formation continue et la collaboration du personnel enseignant de l'enseignement régulier pour cette activité.

A. Mise en place d'une équipe-programme (AEC) ou d'un comité de programme (DEC)

Près de la moitié des répondants déclarent mettre en place une équipe-programme dans le cas d'une AEC offerte à la formation continue – avec ou sans DEC souche.

Peu de répondants, moins de 10 %, déclarent mettre en place un comité de programme dans le cas d'un DEC offert uniquement à la formation continue et offert dans les deux secteurs.

– AEC offerte à la formation continue

- 22 répondants (54 %) ont mis en place une équipe-programme dans le cas d'une AEC pour laquelle le collège détient le DEC souche;
- 20 répondants (49 %) ont mis en place une équipe-programme dans le cas d'une AEC pour laquelle le collège ne détient pas de DEC souche.

		OUI	% OUI
Q.28	Si le collège offre une AEC pour laquelle il détient le DEC souche, avez-vous mis sur pied une équipe-programme pour chaque AEC offerte par la formation continue?	22	53,66 %
Q.31	Si le collège offre une AEC pour laquelle il ne détient pas de DEC souche, avez-vous mis sur pied une équipe-programme pour chaque AEC offerte par la formation continue?	20	48,78 %

– DEC offert à la formation continue

- 3 répondants (7 %) ont mis en place un comité de programme dans le cas d'un DEC offert uniquement à la formation continue;
- 4 répondants (10 %) ont mis en place un comité de programme dans le cas d'un DEC offert à l'enseignement régulier et à la formation continue;

		OUI	% OUI
Q.20	Si un DEC est offert uniquement à la formation continue, avez-vous mis sur pied un comité programme pour le DEC?	3	7,32 %
Q.23	Si un DEC est offert à l'enseignement régulier et à la formation continue, le comité de programme mis en place pour le DEC à l'enseignement régulier comprend-il du personnel enseignant de la formation continue?	4	9,76 %

- 3 répondants (7 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe aux activités départementales réalisées en complémentarité avec les travaux du comité de programme.

		OUI	% OUI
Q.38	Si le DEC est offert à la formation continue et à l'enseignement régulier, est-ce que le personnel enseignant chargé de cours de la formation continue participe aux activités départementales réalisées en complémentarité avec les travaux du comité de programme (élaboration, implantation, suivi et évaluation d'un programme)?	3	7,32 %

B. La personne responsable de l'équipe-programme (AEC) ou du comité de programme (DEC)

À l'enseignement régulier il existe des départements regroupant le personnel enseignant et des comités de programme dont la coordination est, de façon générale, sous la responsabilité du personnel enseignant. À la formation continue, la conseillère ou le conseiller pédagogique agit le plus souvent à titre de responsable du programme comme le démontrent les résultats de l'enquête auprès des collègues.

Par ailleurs, la conseillère ou le conseiller pédagogique assure aussi l'animation de l'équipe-programme mis en place dans certains collèges et, à cet effet, elle ou il organise des rencontres de programme et des rencontres d'information. Bien qu'il n'y ait pas de département à la formation continue, certains collèges mettent sur pied une équipe-programme pour regrouper les enseignantes et les enseignants.

Selon la partie syndicale et selon les résultats des groupes de discussion, il arrive parfois que ce soit la coordination départementale du régulier qui assume l'animation de l'équipe-programme de la formation continue.

Selon l'enquête auprès des collègues, que ce soit dans le cadre d'une AEC ou d'un DEC offerts à la formation continue, la plupart des répondants (40) confirme que la personne responsable du programme est une conseillère ou un conseiller pédagogique à la formation continue.

En plus de la conseillère ou du conseiller pédagogique, certains répondants confient la responsabilité d'un programme à du personnel enseignant soit en provenance de l'enseignement régulier, soit en provenance de la formation continue :

- dans le cadre d'un DEC offert à la formation continue, un répondant déclare avoir aussi recours à une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier;
- dans le cadre d'une AEC offerte à la formation continue : 3 répondants déclarent avoir aussi recours à une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier; 2 répondants, à du personnel enseignant chargé de cours et un répondant, à une enseignante ou un enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel de la formation continue.

	DEC offert à la formation continue		AEC offerte à la formation continue	
	(Q.26)		(Q.34)	
	OUI	% OUI	OUI	% OUI
Dans le cas d'une AEC ou d'un DEC offert à la formation continue, la personne responsable du programme est :	6	14,63 %	40	97,56 %
		Tab. sur Q.26		Tab. sur Q.34
1. une conseillère ou un conseiller pédagogique de la formation continue	6	100,00 %	40	100,00 %
2. une conseillère ou un conseiller pédagogique de l'enseignement régulier	0	0,00 %	0	0,00 %
3. une enseignante ou un enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à la formation continue, à temps complet ou à temps partiel, libéré de son enseignement	0	0,00 %	1	2,50 %
4. une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier, à temps complet ou à temps partiel, libéré de son enseignement	1	16,67 %	3	7,50 %
5. une enseignante ou un enseignant <i>chargé de cours</i>	0	0,00 %	2	5,00 %

La rémunération du personnel enseignant chargé de cours à titre de responsable de programme

Deux répondants versent une prime de coordination ou un montant forfaitaire au personnel enseignant *chargé de cours* qui agit comme responsable de programme; cette rémunération a été convenue avec le syndicat.

Selon la partie syndicale, tout recours à un lunch, repas, goûter ou souper ainsi qu'à des jetons ne peut être compris en aucun cas comme de la rémunération.

	DEC offert à la formation continue		AEC offerte à la formation continue	
	(Q.27)		(Q.35)	
	OUI	% OUI	OUI	% OUI
Taux horaire applicable pour le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui agit à titre de responsable de programme	0		2	
• aucune rémunération	0		0	0,00 %
• le taux de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	0		0	0,00 %
• un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	0		0	0,00 %
• un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0		0	0,00 %
• un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	0		0	0,00 %
• autre forme de rémunération - convenue avec le syndicat pour cette activité			2	100,00 %

C. La composition de l'équipe-programme (AEC) ou du comité de programme (DEC)

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, tous les répondants confirment la participation de la conseillère ou du conseiller pédagogique dans l'équipe-programme pour l'AEC.

Dans le cas d'un DEC offert uniquement à la formation continue, 2 des 3 répondants de cette catégorie (67 %) ont recours à la conseillère ou au conseiller pédagogique de la formation continue et un répondant (33 %) a recours à la conseillère ou au conseiller pédagogique de l'enseignement régulier.

En ce qui concerne l'AEC, dans le cas où le collège ne détient pas le DEC souche, 20 répondants (100 %), confirment la participation du personnel enseignant *chargé de cours* dans l'équipe-programme. Dans le cas où le collège détient le DEC souche (22 répondants), la participation du personnel enseignant chargé de cours est maintenue mais diminue légèrement, 20 répondants sur 22 (91 %).

Pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel à la formation continue, la participation à l'équipe-programme ou au comité de programme se présente comme suit :

- si le DEC est offert dans les 2 secteurs : 3 répondants sur 4 ou 75 %
- si l'AEC est offerte avec le DEC souche : 2 répondants sur 22 ou 9 %
- si l'AEC est offerte sans le DEC souche : 1 répondant sur 20 ou 5 %

Pour le personnel enseignant de l'enseignement régulier, la participation à l'équipe-programme ou au comité de programme se présente comme suit :

- si l'AEC est offerte avec le DEC souche : 9 répondants sur 22 ou 41 %
- si le DEC est DEC offert uniquement à la FC : 1 répondant sur 3 ou 33 %

Catégories	DEC offert uniquement à la formation continue		DEC offert aux 2 secteurs		AEC – offerte à la formation continue avec DEC souche		AEC – offerte à la formation continue sans DEC souche	
	Q.21		Q.24		Q.29		Q.32	
	OUI	% OUI	OUI	% OUI	OUI	% OUI	OUI	% OUI
Nombre total de répondants concernés – dans chacune des catégories	3	Tab. sur Q.20	4	Tab. sur Q.23	22	Tab. sur Q. 28	20	Tab. sur Q. 31
Composition de l'équipe-programme (AEC) ou du comité de programme (DEC) :								
1. d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique de la formation continue	2	66,67 %			22	100,00 %	20	100,00 %
2. d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique de l'enseignement régulier	1	33,33 %			4	18,18 %	3	15,00 %
3. d'enseignantes ou d'enseignants <i>chargés de cours</i> à la formation continue	2	66,67 %	2	50,00 %	20	90,91 %	20	100,00 %
4. d'enseignantes et d'enseignants détenteurs d'une charge d'enseignement à la formation continue , à temps complet ou à temps partiel, et libérés de leur charge d'enseignement pour participer aux activités du comité de programme du DEC de la formation continue	0	0,00 %	3	75,00 %	2	9,09 %	1	5,00 %
5. d'enseignantes et d'enseignants de l'enseignement régulier , à temps complet ou à temps partiel, libérés de leur charge d'enseignement de l'enseignement régulier pour participer aux activités du comité de programme du DEC de la formation continue	1	33,33 %			9	40,91 %	0	0,00 %
6. autres	1	33,33 %			5	22,73 %	7	35,00 %

- un répondant précise que le personnel enseignant du régulier est rémunéré au taux horaire calculé sur son salaire annuel /1690 lorsqu'il participe au comité de programme pour un DEC offert uniquement à la formation continue;
- un répondant précise que la formation continue est intégrée à la direction des études et qu'il n'y a pas de distinction entre le personnel enseignant de l'enseignement régulier et celui de la formation continue dans le cadre des comités de programmes. Le personnel enseignant de la formation continue est intégré aux départements;
- un répondant précise que le personnel enseignant de l'enseignement régulier assiste aussi aux rencontres;
- deux répondants affirment que la coordonnatrice ou le coordonnateur du département de l'enseignement régulier intervient principalement;
- plusieurs répondants précisent que l'équipe-programme comprend aussi des spécialistes du marché du travail.

D. Étape du cycle de vie d'un programme (élaboration, implantation et évaluation) et la structure administrative (équipe-programme ou comité de programme) mise en place par les collègues

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, parmi les 20 répondants offrant une AEC sans DEC souche, 18 répondants (90 %) ont mis sur pied une équipe-programme pour l'élaboration et l'implantation du programme. Ce pourcentage est de 100 % des répondants lors de l'évaluation du programme.

Parmi les 21 répondants offrant une AEC pour laquelle le collège détient un DEC souche, 20 répondants (91 %) ont mis en place une équipe-programme pour l'élaboration du programme. Seize répondants ont mis en place une équipe-programme lors de l'implantation du programme et 17 répondants, lors de son évaluation.

Parmi les 4 répondants offrant le DEC dans les 2 secteurs, la moitié d'entre eux ont mis sur pied un comité de programme pour l'élaboration et l'implantation du programme. Trois répondants ont mis sur pied un comité de programme lors de son évaluation.

Parmi les 3 répondants offrant le DEC uniquement à la formation continue, la totalité des répondants a mis sur pied un comité de programme lors de l'implantation du programme. Deux répondants ont mis sur pied un comité de programme lors de l'élaboration du programme et 1 répondant, lors de son évaluation.

Catégories	DEC offert uniquement à la formation continue		DEC offert aux 2 secteurs		AEC – offerte à la formation continue avec DEC souche		AEC – offerte à la formation continue sans DEC souche	
	Q.22		Q.25		Q.30		Q.33	
	OUI	% OUI	OUI	% OUI	OUI	% OUI	OUI	% OUI
Nombre total de répondants concernés – dans chacune des catégories	3	Tab. sur Q. 20	4	Tab. sur Q.23	22	Tab. sur Q. 28	20	Tab. sur Q. 31
Pour quelles étapes du programme, le comité de programme (DEC) ou l'équipe-programme (AEC) a-t-il été mis en place ?								
1. Élaboration du programme	2	66,67 %	2	50,00 %	20	90,91 %	18	90,00 %
2. Implantation du programme	3	100 %	2	50,00 %	16	72,73 %	18	90,00 %
3. Évaluation du programme	1	33,33 %	3	75,00 %	17	77,27 %	20	100 %

E. La participation et la rémunération du personnel enseignant chargé de cours aux rencontres des comités de programme offerts à la formation continue et la rémunération applicable, le cas échéant.

- DEC ou AEC offerts uniquement à la FC ;
- DEC offert à la FC et à l'enseignement régulier.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, au total, 23 répondants (56 %) déclarent que le personnel *chargé de cours* participe aux rencontres d'un *comité de programme* offert à la formation continue (AEC ou DEC).

Parmi les 20 répondants qui offrent une AEC ou un DEC uniquement à la formation continue, la rémunération du personnel enseignant *chargé de cours* pour participer aux rencontres de programme est, dans l'ordre :

- 15 répondants (75 %) rémunèrent selon un taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes;
- 1 répondant (5 %) rémunère au taux horaire de chargé de cours de la convention collective;
- 1 répondant (5 %) rémunère au taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé par 1690 heures;

- 1 répondant (5 %) rémunère à un taux horaire unique et convenu avec le syndicat, mais aucune information n'a été fournie par le répondant sur le taux applicable.

Par ailleurs, un répondant a précisé que le taux horaire en vigueur dans son établissement était de 35 \$ / heure. Un autre répondant rémunère à la moitié du taux horaire de *chargé de cours* de la convention collective. Finalement, un répondant rémunère au taux horaire et offre un repas alors qu'un répondant a précisé ne verser aucune rémunération mais offrir un repas.

Parmi les 3 répondants qui offrent un DEC aux 2 secteurs, la rémunération du personnel enseignant *chargé de cours* pour participer aux rencontres de programme est la suivante :

- 1 répondant rémunère au taux horaire de *chargé de cours* de la convention collective;
- 1 répondant rémunère selon un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes;
- 1 répondant rémunère au taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé par 1690 heures.

Un répondant mentionne qu'il fonctionne en mode intégré entre la formation continue et l'enseignement régulier. En conséquence, le comité de programme peut comprendre du personnel enseignant *chargé de cours*.

Rémunération du personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui participe aux rencontres d'un comité de programme offert à la formation continue				
Catégorie de répondants	AEC ou DEC offerts uniquement à la formation continue		DEC offert aux 2 secteurs	
	(Q.36)		(Q.38)	
	OUI	% OUI	OUI	% OUI
Nombre de répondants dans cette catégorie	20	48,78 %	3	7,32 %
	(Q.37)		(Q.39)	
Taux horaire applicable pour le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui participe aux rencontres d'un comité de programme offert à la formation continue				
• le taux de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	1	5,00 %	1	33,33 %
• un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	15	75,00 %	1	33,33 %
• un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	1	5,00 %	1	33,33 %
• un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	1	5,00 %	0	0,00 %
• autre forme de rémunération	2		0	

Selon les résultats des groupes de discussion, parmi les 30 enseignantes et enseignants consultés, 7 enseignantes et enseignants confirment l'existence des équipes-programme ou des comités de programme spécifiques à la formation continue, mais seulement 6 d'entre eux y participent. Par contre, 10 autres participantes et participants ne connaissaient pas l'existence de tels comités. Pour 2 autres participants qui assistent à des rencontres *post-mortem* pour faire le suivi des cohortes, il s'agit davantage d'une consultation que d'une participation.

Existence et participation enseignante au comité de programme		
	OUI	% OUI
• Y a-t-il des comités de programmes spécifiques à la formation continue ou l'équivalent - une équipe-programme par exemple- dans les DEC ou les AEC offerts par votre institution?- (Q.8)	7/30	23,3 %
• Les personnes chargées de cours participent-elles aux réunions de ces comités de programmes ou de leurs équivalents?- (Q.9)	6/30	20,0 %

F. Épreuve-synthèse de programme mise en place par la formation continue

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, peu de répondants (3) élaborent une épreuve-synthèse de programme dans le cas d'une AEC. Dans ce cas, le personnel enseignant détenant une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel et le personnel enseignant *chargé de cours* y ont contribué.

Pour l'élaboration de l'épreuve-synthèse pour une AEC, un répondant a spécifié que, lors de la conception du programme, une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier a été libéré pour collaborer avec la conseillère ou le conseiller pédagogique à cette activité. Le personnel enseignant *chargé de cours* et le personnel enseignant à temps partiel qui complète sa charge d'enseignement à la formation continue ont également contribué au développement de l'épreuve-synthèse.

Le taux horaire utilisé pour le personnel enseignant *chargé de cours* se répartit de la manière suivante :

- un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes (2 répondants);
- un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures (1 répondant).

Développement d'une épreuve-synthèse de programme pour une AEC par le personnel enseignant de la formation continue		
	OUI	% OUI
Développement d'un ou des programmes d'AEC pour lesquels une épreuve-synthèse de programme a été élaborée (Q.40)	3	7,32 %
Pour ce faire, le collège a fait appel uniquement au personnel enseignant de la formation continue (Q.41)		
• détenant une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel	2	66,67 %
• détenant une ou des charges de cours uniquement à la formation continue	2	66,67 %
	OUI	% OUI
Taux horaire applicable pour le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> pour le développement de l'épreuve-synthèse (Q.42)		
• le taux de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	0	0,00 %
• un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	2	100,00 %
• un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	1	50,00 %
• un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	0	0,00 %

La collaboration du personnel enseignant de l'enseignement régulier pour le développement de l'épreuve-synthèse

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, le recours au personnel enseignant de l'enseignement régulier pour le développement d'une épreuve-synthèse de programme pour une AEC est très marginal : 2 répondants (4,88%).

Aucun répondant n'a sollicité le personnel enseignant de l'enseignement régulier dans le cadre des activités départementales pour le développement d'une épreuve-synthèse pour une AEC.

Deux répondants déclarent avoir rémunéré le personnel enseignant de l'enseignement régulier pour sa participation. Dans ce cas, le taux horaire utilisé a été déterminé par le collège et de manière identique pour toutes les personnes.

Développement d'une épreuve-synthèse de programme pour une AEC par le personnel enseignant de l'enseignement régulier		
	OUI	% OUI
Développement d'un ou des programmes d'AEC pour lesquels une épreuve-synthèse de programme a été élaborée en faisant appel à la fois au personnel enseignant de l'enseignement régulier et au personnel enseignant de la formation continue (Q.43)	2	4,88 %
Le personnel enseignant de l'enseignement régulier a été sollicité dans le cadre des activités départementales et n'a pas été rémunéré (Q.44)	0	0,00 %
Le personnel enseignant de l'enseignement régulier a été rémunéré pour sa participation au développement de l'épreuve-synthèse de l'AEC (Q.45)	2	4,88 %
	OUI	% OUI
Taux horaire applicable pour le personnel enseignant de l'enseignement régulier qui élabore une épreuve-synthèse pour une AEC (Q.46)		Tab. sur Q. 45
• le taux de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	0	0,00 %
• un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	2	100 %
• un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0	0,00 %
• un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	0	0,00 %

Selon les résultats des groupes de discussion, parmi les enseignantes et les enseignants consultés, 11 enseignantes et enseignants collaborent ou ont déclaré être consultés sur l'élaboration de l'épreuve-synthèse de programme. Un seul participant mentionne recevoir une rémunération, qui n'est pas le taux prévu à la convention collective, mais un montant fixe, pour cette tâche.

Participation à l'élaboration de l'épreuve synthèse		
	OUI	% OUI
• Les personnes <i>chargées de cours</i> participent-elles à l'élaboration des épreuves synthèses de programmes ou à ce qui en tient lieu?- (Q.12)	11/30	36,7%

3.7. La participation du personnel enseignant dans le cadre des rencontres d'information ou des rencontres pédagogiques organisées par le collège

Cette section nous renseigne sur les rencontres d'information organisées par le collège et destinées à la population étudiante de la formation continue, rencontres auxquelles le personnel enseignant est appelé à participer.

Cette section fait état de la fréquence des rencontres pédagogiques, leur organisation, leur animation et les sujets abordés de même que la rémunération applicable pour le personnel enseignant *chargé de cours*, le cas échéant. En effet, certains collèges

demandent au personnel enseignant de la formation continue d'assister à des rencontres pédagogiques tenant lieu de rencontres départementales. Ces rencontres sont organisées par le collège, généralement à la demande et en présence du conseiller pédagogique, mais également parfois à la demande des enseignantes et des enseignants.

Certains collèges rémunèrent le personnel enseignant lors de la tenue de ces rencontres; d'autres collèges invitent le personnel enseignant à assister à ces rencontres, sans rémunération, lors d'un dîner offert par le collège.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, en ce qui concerne les rencontres d'information organisées par le collège pour les étudiantes et les étudiants inscrits dans un programme offert à la formation continue, 38 répondants (93 %) ont confirmé cette pratique institutionnelle. Parmi ces répondants, on constate que :

- 36 répondants (95 %) ont spécifié que cette rencontre avait lieu en présence de la conseillère ou du conseiller pédagogique affecté au programme offert; un répondant a spécifié que cette rencontre pouvait aussi avoir lieu en présence d'un aide pédagogique individuel (API) de la formation continue;
- 26 répondants (68 %) ont spécifié que la rencontre avait lieu en présence d'une enseignante ou d'un enseignant en provenance de la formation continue.

Un répondant a ajouté que des spécialistes du marché du travail se joignent parfois à ces rencontres d'information. Un autre répondant a souligné que le personnel enseignant de l'enseignement régulier participe parfois à ces rencontres.

	OUI	% OUI
Rencontres d'information pour les étudiantes et les étudiants inscrits dans un programme offert à la formation continue tenues en présence : (Q.48)	38	92,68 %
		Tab. sur Q.48
• de la conseillère ou du conseiller pédagogique affecté au programme	36	94,74 %
• d'une enseignante ou d'un enseignant en provenance de la formation continue	26	68,42 %

En ce qui concerne la rémunération du personnel enseignant pour cette activité, 21 répondants (55 %) déclarent rémunérer le personnel enseignant lors des rencontres d'information auprès des étudiantes et des étudiants de la formation continue. Cependant, 19 répondants seulement ont précisé le taux horaire utilisé :

- 14 répondants (74 %) rémunèrent selon un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes;
- 3 répondants (16 %) rémunèrent selon le taux horaire de chargé de cours prévu à la convention collective;
- 1 répondant (5 %) rémunère au taux horaire calculé à partir du salaire annuel / 1690 heures;

- aucun répondant n'a convenu d'une entente sur le taux horaire utilisé par le collège pour cette activité.

Un répondant mentionne que cette activité est incluse dans les activités liées à la charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel pour le personnel enseignant qui en détient une.

Rémunération du personnel enseignant – participation aux rencontres d'information selon le taux horaire utilisé/répondant	Nombre de répondants	
	19	
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	3	15,79 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	14	73,68 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	1	5,26 %
• le taux horaire utilisé par le collège a été convenu avec le syndicat	0	0,00 %

Plusieurs répondants ont fait part de leurs commentaires concernant la rémunération applicable pour cette activité :

- un répondant a déclaré qu'une enseignante ou un enseignant, membre du département de l'enseignement régulier, participe à ces rencontres. Dans ce cas, la rémunération de cette personne a fait l'objet d'une entente avec le syndicat;
- un répondant a mentionné que le taux utilisé dans son collège était de 30 \$ / heure;
- un répondant rémunère selon un taux horaire établi à la moitié du taux horaire de *chargé de cours* de la convention collective;
- un répondant utilise un taux horaire calculé sur la rémunération du personnel professionnel.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, en ce qui concerne les rencontres pédagogiques organisées par le collège, 38 répondants (93 %) ont confirmé que cette pratique est institutionnelle.

- pour la très grande majorité des répondants, 37 répondants (97 %), ces rencontres sont organisées à la demande de la conseillère ou du conseiller pédagogique responsable du programme;
- 13 répondants (34 %) déclarent que ces rencontres peuvent aussi avoir lieu à la demande du personnel enseignant de la formation continue;
- 4 répondants (11 %) précisent que ces rencontres peuvent avoir lieu à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant désigné comme responsable du programme à la formation continue.

Parmi les 38 répondants ayant déclaré tenir des rencontres pédagogiques, la conseillère ou le conseiller pédagogique responsable du programme anime ces rencontres pour la très grande majorité des répondants, soit 37 répondants (97 %). Un répondant (3 %) a déclaré que ces rencontres étaient animées par une enseignante ou un enseignant de la formation continue responsable du programme.

- un répondant a précisé que ces rencontres peuvent aussi être animées par une conseillère ou un conseiller pédagogique de l'enseignement régulier;
- un autre répondant a spécifié que ces rencontres sont parfois animées par la coordonnatrice de la formation créditée à la direction de la formation continue.

Considérant la difficulté de réunir tous les enseignantes et les enseignants concernés par une AEC, à cause de leur disponibilité limitée, un répondant a spécifié que ces rencontres sont souvent remplacées ou prennent la forme de chaînes de courriel auprès des enseignants concernés.

	OUI	% OUI
Q.51 - Dans votre collège, la formation continue organise-t-elle des rencontres pédagogiques (tenant lieu de rencontres départementales) entre les enseignantes et les enseignants engagés à la formation continue (<i>chargé de cours</i> , temps complet ou temps partiel)?	38	92,68 %
Q.52. Ces rencontres pédagogiques sont-elles organisées :		Tab. sur Q.51
1. à la demande du personnel enseignant de la formation continue	13	34,21 %
2. à la demande de la conseillère pédagogique ou du conseiller pédagogique responsable du programme	37	97,37 %
3. à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant désigné comme responsable d'un programme à la formation continue	4	10,53 %
Q.53.- Ces rencontres sont-elles animées :		Tab. sur Q.51
1. par la conseillère ou le conseiller pédagogique responsable du programme	37	97,37 %
2. par une enseignante ou un enseignant de la formation continue responsable du programme	1	2,63 %

Les sujets des rencontres pédagogiques

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, 31 répondants (76 %) ont précisé les sujets abordés lors des rencontres pédagogiques. Ces sujets peuvent se regrouper dans les thèmes suivants :

- le programme : l'approche-programme, le contenu du programme et le lien entre les différents cours du programme, les plans-cadres, les orientations pédagogiques;
- le plan de cours : son contenu, le matériel pédagogique utilisé, les règles de présence aux cours et l'évaluation des apprentissages;
- l'enseignement : les approches et les stratégies pédagogiques, évaluation de l'enseignement en milieu de programme;
- les étudiantes et les étudiants : le cheminement des étudiantes et des étudiants inscrits au programme, la gestion de la classe, les difficultés rencontrées par le personnel enseignant et le support à apporter aux étudiantes et aux étudiants, l'encadrement des étudiantes et des étudiants pour favoriser leur réussite;
- les procédures administratives, la logistique (horaire et locaux) et les politiques institutionnelles;
- le perfectionnement du personnel enseignant et le soutien au nouveau personnel enseignant.

La fréquence des rencontres pédagogiques

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, 38 répondants ont précisé tenir des rencontres pédagogiques. De ce nombre, 18 répondants soit un peu moins de la moitié des répondants (47 %) tiennent ces rencontres 2 fois et plus pour un programme donné alors que 16 % des répondants les tiennent une seule fois.

	OUI	% OUI
Fréquence des rencontres pédagogiques (Q.55)		Tab. sur Q.51
1. une seule fois au début des cours pour un programme donné	6	15,79 %
2. deux fois et plus pour un programme donné	18	47,37 %

Plusieurs répondants ont précisé que la fréquence des rencontres pédagogiques était minimalement d'une par programme mais que ces rencontres étaient le plus souvent liées aux besoins exprimés au fur et à mesure du déroulement de la session.

- plusieurs répondants ont précisé qu'il y avait une rencontre pédagogique au moins une fois par session. Par la suite, les rencontres pédagogiques ont lieu en fonction des besoins exprimés soit en raison des exigences et des particularités du programme ou encore en raison des étudiantes et des étudiants inscrits dans le programme;
- un répondant a spécifié que la tenue des rencontres pédagogiques est variable

selon le programme. Minimale, il y a une rencontre au début des cours du programme, mais dans certains programmes, les rencontres pédagogiques sont rares;

- un répondant tient des rencontres pédagogiques une à deux fois par année scolaire en milieu de session;
- un répondant a précisé que les rencontres pédagogiques ont toujours lieu au début de chaque session et vers la 6^e semaine de la session;
- un répondant a précisé que les rencontres pédagogiques avaient lieu au moins 3 fois par année, selon le programme;
- un répondant tient des rencontres sectorielles, environ 5 rencontres par secteur par année.

La participation du personnel enseignant chargé de cours aux rencontres pédagogiques et rémunération pour cette activité

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, rappelons que 38 répondants tiennent des rencontres pédagogiques. De ce nombre 25 répondants (61 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à ces rencontres. Dans ce dernier cas :

- 18 répondants (72 %) rémunèrent au taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes;
- 2 répondants (8 %) rémunèrent au taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective;
- 1 répondant (4 %) rémunère au taux horaire calculé à partir du salaire annuel / 1690 heures;
- aucun répondant n'a convenu du taux utilisé avec le syndicat.

Certains répondants ont apporté des précisions quant à la rémunération applicable au personnel enseignant *chargé de cours* :

- 4 répondants déclarent offrir un repas lors de la tenue de ces rencontres. Un répondant affirme que la rencontre peut soit faire l'objet d'une rémunération ou soit être rémunérée à un taux horaire sans autre précision;
- 1 répondant précise que le taux horaire utilisé pour cette activité est de 35 \$ / heure.

Rémunération du personnel enseignant <i>chargé de cours</i> – participation aux rencontres pédagogiques selon le taux horaire utilisé/répondant	Nombre de répondants	
		Tab. sur Q.51
Q.56 - Le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui assiste à ces rencontres est rémunéré	25	60,98 %
		Tab. sur Q.56
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	2	8,00 %
• taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes	18	72,00 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	1	4,00 %
• le taux horaire utilisé par le collègue a été convenu avec le syndicat	0	0,00 %

3.8. La pratique de la profession enseignante de la formation continue par opposition à celle de l'enseignement régulier au regard des activités liées à la gestion des programmes

En comparaison, à l'enseignement régulier, le rapport sur la profession enseignante, *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* (mars 2008), confirme une pratique de la profession enseignante incluant la réalisation d'activités liées à la gestion des programmes et d'activités départementales liées à l'enseignement de la discipline et de la pédagogie. Ainsi, le rapport affirme que « l'enseignante ou l'enseignant est sollicité à un rythme variable en fonction du programme auquel sa discipline participe sur une base tant individuelle que collective :

- À l'intérieur de son institution et de son département, elle ou il participe à toutes les étapes du processus entourant la gestion locale d'un programme, selon ses fonctions dans la structure administrative mise en place par le Collège et le processus de décision institutionnel propre à la gestion des programmes.
- À titre de spécialiste d'une discipline, elle ou il doit bien connaître sa discipline, d'une part, pour être en mesure de cerner les caractéristiques du programme auquel sa discipline contribue et adapter, le cas échéant, le contenu de ses cours en conséquence et, d'autre part, pour rendre manifestes l'apport particulier de sa discipline et sa complémentarité par rapport aux autres disciplines»⁷.

⁷ *Enseigner au collégial ... Portrait de la profession*, p. 14

À l'enseignement régulier, les travaux liés à la gestion locale des programmes sont réalisés à l'intérieur d'un comité de programme qui regroupe notamment des enseignantes et des enseignants de chacune des disciplines concernées par un programme.

«La gestion locale des programmes, sous la responsabilité de la direction des études, a donné lieu à la mise en place d'une nouvelle structure appelée le comité de programme auquel participent toutes les disciplines concernées par ce programme. Le comité de programme est composé d'une représentante ou d'un représentant de la direction des études et d'enseignantes et d'enseignants, désignés par leur département, en provenance de la discipline porteuse, de chacune des disciplines contributives et de disciplines de la formation générale.»⁸

Un comité de programme doit être formé pour tout programme conduisant au DEC. Dans le cas de la formation générale commune, il n'y a pas de comité de programme mais une table de concertation ou un comité de la formation générale.

«Les enseignantes et les enseignants membres du comité de programme participent aux réunions pour concevoir le programme local à partir du programme ministériel, élaborer la proposition soumise à leurs collègues des différents départements ou encore valider les travaux effectués par les sous-comités. À cet effet, chacun des membres du comité contribue aux activités prévues à la mise en œuvre du programme et à son évaluation.»⁹

En résumé, **selon les résultats de l'enquête auprès des collègues**, on constate que la participation du personnel enseignant aux activités liées à la gestion locale des programmes et aux structures mises en place (équipe-programme ou comité de programme) est une pratique courante pour la majorité des répondants.

À la formation continue, quand le personnel enseignant *chargé de cours* participe aux rencontres des comités de programme ou de l'équipe-programme, il est généralement rémunéré à un taux horaire identique déterminé par le collège. Ce taux est différent du taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective.

Quand le personnel enseignant *chargé de cours* participe aux rencontres des comités de programme, il est alors généralement rémunéré à un taux horaire identique déterminé par le collège. Ce taux est différent du taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective.

À la formation continue, les répondants confirment une pratique professionnelle collective par la tenue de rencontres pédagogiques regroupant le personnel enseignant de toutes les disciplines d'un programme donné. Selon les répondants, les sujets abordés lors de ces rencontres visent notamment le programme, le plan de cours, les stratégies pédagogiques, l'évaluation et le cheminement des étudiantes et des étudiants, les politiques institutionnelles et les procédures administratives.

⁸ *Ibid.*, p.16

⁹ *Ibid.*, p.18

Résultats des groupes de discussion sur les activités liées à la gestion des programmes

Parmi les 30 enseignantes et enseignants consultés, 6 ont participé à des activités liées à la gestion de programmes, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à chacune des étapes est le suivant : lors de l'élaboration (4), l'implantation (5) et l'évaluation (6).

Thème 2 : Les activités liées à la gestion de programme		
	OUI	% OUI
<ul style="list-style-type: none"> Est-ce que les personnes chargées de cours participent à des activités de gestion de programmes (analyse des besoins de formation, élaboration du programme, implantation et évaluation)?- (Q.10) 	6/30	20,0 %
<ul style="list-style-type: none"> Si oui, à quelles étapes ? -(Q.11) 		
<ul style="list-style-type: none"> Élaboration du programme? -(Q.11b) (élaboration du profil de sortie, association d'une discipline à un objectif ministériel; élaboration de plan-cadre, détermination de la grille de cours, etc.) 	4	13,3 %
<ul style="list-style-type: none"> Implantation du programme? -(Q.11c) (mise en œuvre, mise à jour ou suivi) 	5	16,6 %
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation du programme? -(Q.11d) (préparation du devis d'évaluation, collecte de données, élaboration du plan d'action programme et rapport d'évaluation) 	6	20,0 %
<ul style="list-style-type: none"> Participez-vous à des activités du comité de programme de l'enseignement régulier? -(Q.12) 	10/30	33,3 %

De plus, 3 enseignantes et enseignants ont mentionné que ce sont les membres des départements de l'enseignement régulier qui décident ce qui se fait à la formation continue, ils fournissent les plans-cadres, les plans de cours et vont même dans certains cas jusqu'à imposer le manuel de référence obligatoire pour tous.

Dix enseignantes et enseignants ont souligné être invités aux réunions de comités de programme ou de départements de l'enseignement régulier sur une base volontaire et généralement sans rémunération.

Une participante a précisé que, lorsqu'elle a aussi une tâche au régulier, il s'ajoute à l'ordre du jour des réunions un point sur la formation continue. Alors que 3 participantes et participants déplorent le manque de contact entre ces deux secteurs.

Neuf répondants mentionnent que c'est la personne responsable du programme, une enseignante ou un enseignant ou une conseillère ou un conseiller pédagogique, qui effectue les activités liées à la gestion des programmes en consultant parfois les personnes *chargées de cours*.

Les résultats des groupes de discussion confirment les différentes pratiques des collègues à l'égard de la rémunération du personnel enseignant pour leur participation aux rencontres des comités de programme ou aux rencontres d'équipe avec la conseillère ou le conseiller pédagogique. Celle-ci va du jeton (25 \$ / heure) à un

montant forfaitaire de 35 \$ pour une rencontre de 1 à 2 heures. Certains enseignantes et enseignants ont témoigné ne recevoir aucune rémunération, mais le collège offre de défrayer le dîner lors de la rencontre.

Une enseignante ou un enseignant a affirmé recevoir un taux horaire de 30 \$, pour un maximum de 15 heures, pour agir à titre de responsable de la cohorte et donner de l'information sur le programme.

3.9. La pratique de la profession enseignante de la formation continue par opposition à celle de l'enseignement régulier au regard des activités liées à l'enseignement d'une discipline et à la gestion pédagogique

Contrairement à l'enseignement régulier, de la formation continue, il n'y a pas de département auquel pourrait se rattacher une enseignante ou un enseignant en fonction de sa discipline. À la formation continue, les collèges regroupent parfois le personnel enseignant *chargé de cours* de différentes disciplines en fonction du programme auquel elle ou il participe, sous la responsabilité d'une ou d'un conseiller pédagogique. Les programmes offerts de la formation continue et l'organisation de leur enseignement sont généralement sous la responsabilité d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique.

«Le « collectif » que constitue le département se caractérise par un mode de fonctionnement fondé sur la participation de chacun de ses membres, sur le recours au travail d'équipe et sur des mécanismes de prise de décision axés sur la concertation. À cet égard, il appartient à chaque département de définir ses règles de fonctionnement»¹⁰.

Le rapport divise les activités départementales de l'enseignement régulier en deux catégories :

- **celles liées à l'enseignement d'une discipline** en complémentarité avec les travaux des comités de programme auxquels leur discipline participe. Le processus entourant la gestion locale d'un programme peut s'échelonner sur plusieurs années. Les activités assumées par les membres du département s'étalent tout au long de ce processus. Ces activités impliquent des échanges systématiques avec d'autres collègues principalement à l'intérieur du département dont les avis et documents produits, à défaut d'unanimité, reposent généralement sur un large consensus;
- **celles liées à la gestion pédagogique** s'exercent principalement sur une base collective, c'est-à-dire qu'elles sont réalisées par une partie ou par la totalité des membres du département. Ces activités ont pour objet notamment : la répartition des activités pédagogiques; les savoirs et les contenus disciplinaires et pédagogiques; les modalités d'évaluation; l'encadrement des étudiantes et des étudiants; la qualité de l'enseignement; la sélection et l'assistance professionnelle du nouveau personnel enseignant.

¹⁰ *Ibid.*, p. 22

La participation du personnel enseignant de la formation continue

Cette section vise à cerner la participation du personnel enseignant de la formation continue notamment le personnel enseignant *chargé de cours* aux activités liées à la gestion pédagogique pour la formation continue notamment en ce qui concerne la sélection, la promotion et le recrutement, l'information scolaire, l'assistance professionnelle et l'insertion professionnelle, la coordination et la recherche de milieux de stage.

Cette section présente aussi les résultats des activités réalisées par le personnel enseignant en lien avec la discipline enseignée telles les activités de recherche, l'internationalisation et toutes autres activités non mentionnées précédemment.

Les résultats de l'enquête auprès des collègues confirment la participation du personnel enseignant de la formation continue notamment le personnel enseignant *chargé de cours* à des activités autres que celles liées à l'enseignement proprement dit.

a) La sélection du personnel enseignant de la formation continue incluant la participation du personnel enseignant chargé de cours et la rémunération applicable

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, 11 répondants (27 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue. De ce nombre, 9 répondants (82 %) rémunèrent le personnel enseignant;

- parmi les répondants qui versent une rémunération, le taux horaire utilisé est majoritairement celui de *chargé de cours* prévu à la convention collective (6 répondants) suivi par un taux horaire identique et fixé par le collègue (2 répondants). Aucun répondant n'utilise le taux horaire calculé sur le salaire annuel /1690 heures;
- un répondant a convenu avec le syndicat d'un taux horaire unique pour cette activité;
- un répondant précise que le personnel *chargé de cours* participe uniquement lorsqu'il n'y a pas de programme souche;
- un autre répondant mentionne que la participation du personnel enseignant est assumée par des enseignantes et des enseignants à temps complet.

	OUI	% OUI
Participation du personnel enseignant chargé de cours au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue		
Dans les mécanismes de sélection mis en place par le collège pour la sélection du personnel enseignant de la formation continue, le personnel enseignant chargé de cours de la formation continue participe-t-il au comité de sélection?	11	26,83 %
1. Si oui, est-il rémunéré pour sa participation au comité de sélection?	9	81,82 %

Répartition des 9 répondants selon le taux horaire utilisé/ répondant		
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	6	66,67 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	2	22,22 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0	0,00 %

b) *La sélection du personnel enseignant de la formation continue incluant la participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier et la rémunération applicable*

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, 34 répondants (83 %) déclarent que le personnel enseignant de l'enseignement régulier participe au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue. De ce nombre, 5 répondants (15 %) rémunèrent le personnel enseignant :

- parmi les répondants qui versent une rémunération, le taux horaire utilisé est majoritairement celui de *chargé de cours* prévu à la convention collective (3 répondants) suivi par un taux horaire identique et fixé par le collège (1 répondant). Aucun répondant n'utilise le taux horaire calculé sur le salaire annuel /1690 heures;
- un seul répondant a convenu avec le syndicat d'un taux horaire unique pour cette activité;
- un répondant précise que la participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier n'a lieu que pour les programmes communs aux deux secteurs : formation continue et enseignement régulier;
- plusieurs répondants mentionnent que la plupart du temps, les comités de sélection comprennent des enseignantes et des enseignants représentant les deux secteurs. Le personnel enseignant de l'enseignement régulier est invité à participer.

	OUI	% OUI
Participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue		
Dans votre établissement, le personnel enseignant de l'enseignement régulier participe-t-il au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue?	34	82,93 %
1. Si oui, l'enseignante ou l'enseignant en provenance de l'enseignement régulier est-il rémunéré pour sa participation au comité de sélection?	5	14,71 %

Répartition des 5 répondants selon le taux horaire utilisé/répondant		
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	3	60,00 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	1	20,00 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0	0,00 %

c) Activités réalisées par le personnel enseignant chargé de cours et le taux horaire applicable, le cas échéant

Cette section regroupe les activités telles la coordination et la recherche de stages, la promotion et le recrutement pour la formation continue, l'information scolaire, l'assistance et l'insertion professionnelle. Pour chacune des activités, les résultats confirment la participation du personnel enseignant *chargé de cours* à d'autres activités que celles de l'enseignement proprement dit.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues, pour chacune des activités, il est constaté que :

- 30 répondants (73 %) confient la coordination de stages à du personnel enseignant *chargé de cours*; la très grande majorité des répondants rémunèrent le personnel enseignant pour cette activité :
 - ✓ 29 répondants versent le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective;
 - ✓ 5 répondants versent aussi un taux horaire identique et fixé par le collège;
 - ✓ 1 répondant verse un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690;

- 28 répondants (68 %) confient la recherche de milieu de stage à du personnel enseignant *chargé de cours*; une grande majorité de répondants rémunère le personnel enseignant pour cette activité :
 - ✓ 21 répondants versent le taux horaire de chargé de cours prévu dans la convention collective;
 - ✓ 6 répondants versent aussi un taux horaire identique et fixé par le collègue;
 - ✓ 2 répondants versent un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690;

- 23 répondants (56 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités de promotion et de recrutement pour la formation continue. Parmi ceux-ci, 5 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collègue (12);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (3);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (2);

- 18 répondants (44 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à d'autres activités. Parmi ce nombre, 6 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collègue (10);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (3);
 - ✓ aucun répondant ne verse le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective;

- 16 répondants (39 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités d'insertion professionnelle. Parmi ce nombre, 7 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collègue (5);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (4);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (1);

- 16 répondants (39 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités d'information scolaire pour la formation continue. Parmi ce nombre, 4 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collègue (10);

- ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (2);
 - ✓ aucun répondant ne verse un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690;
- 13 répondants (32 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* réalise des activités d'assistance professionnelle auprès des autres enseignantes et enseignants *chargés de cours*. Parmi ce nombre, 4 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
- ✓ un taux horaire identique et fixé par le collègue (2);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (2);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (2);
- 8 répondants (20 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités départementales de l'enseignement régulier. Parmi ce nombre, 7 répondants ne versent aucune rémunération. Un seul répondant rémunère au taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690.
- 6 répondants (15 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités d'internationalisation. Parmi ce nombre, 1 répondant ne verse aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
- ✓ un taux horaire identique et fixé par le collègue (3);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (3);
 - ✓ aucun répondant ne verse un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690;
- 4 répondants (10 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités de recherche. Tous les répondants versent une rémunération pour cette activité :
- ✓ un taux horaire identique et fixé par le collègue (2);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (1);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (1).

Répartition des répondants qui versent une rémunération selon la nature de l'activité et le taux horaire

Nature de l'activité - participation du personnel enseignant <i>chargé de cours</i>			Taux horaire					
			Rémunération		Convenu avec le syndicat	<i>Chargé de cours</i>	Identique et fixé par le collègue	Salaire annuel/ 1690
	OUI	%	Aucune	OUI				
Coordination de stages	30	73 %	1	29	1	26	5	1
Recherche de milieux de stage	28	68 %	3	25	0	21	6	2
Promotion et recrutement pour la formation continue	23	56 %	5	18	1	3	12	2
Autres activités	18	44 %	6	12	0	0	10	3
Insertion professionnelle	16	39 %	7	9	2	4	5	1
Information scolaire pour la formation continue	16	39 %	4	12	0	2	10	0
Assistance professionnelle auprès des autres enseignantes et enseignants <i>chargés de cours</i>	13	32 %	4	9	1	2	2	2
Activités départementales de l'enseignement régulier	8	20 %	7	1	0	0	0	1
Internationalisation	6	15 %	1	5	0	3	3	0
Activités de recherche	4	10 %	0	4	0	2	1	1

Taux horaire convenu avec le syndicat

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, peu de répondants (5) ont convenu avec le syndicat du taux horaire. Dans ce cas, le taux horaire convenu avec le syndicat visait les activités suivantes : la coordination de stage (1), la promotion et le recrutement pour la formation continue (1), l'insertion professionnelle (2) et l'assistance professionnelle auprès des autres enseignantes et enseignants *chargés de cours* (1).

Taux horaire selon la nature de l'activité réalisée par le personnel enseignant

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, le taux horaire utilisé dans les établissements varie selon la nature des activités réalisées par le personnel enseignant *chargé de cours*. On constate que :

- le taux horaire prévu à la convention collective est très majoritairement utilisé pour les activités de coordination de stages et de recherche de milieux de stage;
- le taux horaire identique et fixé par le collège est utilisé majoritairement pour les activités de promotion et de recrutement, pour l'information scolaire et pour toutes autres activités réalisées par le personnel enseignant *chargé de cours*. Plusieurs répondants ont fixé à 30 \$ / heure le taux horaire identique;
- pour toutes les activités, peu de répondants utilisent le taux horaire calculé sur le salaire annuel / 1690 heures;
- la très grande majorité des répondants ne rémunère pas la participation du personnel enseignant *chargé de cours* aux activités départementales de l'enseignement régulier;
- certains répondants versent une prime pour la coordination des AEC;
- un répondant mentionne avoir déterminé un taux horaire variable selon le programme d'enseignement.

Selon l'enquête auprès des collèges, de la formation continue, le personnel enseignant réalise, à l'occasion et sur demande, des activités liées à l'enseignement de la discipline et à la gestion pédagogique notamment en ce qui concerne la sélection, la promotion et le recrutement, l'information scolaire, l'assistance professionnelle et l'insertion professionnelle, la coordination et la recherche de milieu de stage. Le personnel enseignant réalise aussi des activités liées à la discipline enseignée telles les activités de recherche, l'internationalisation et toutes autres activités non mentionnées précédemment.

Lorsque le personnel enseignant *chargé de cours* réalise des activités liées à l'enseignement de sa discipline ou à la gestion pédagogique, la rémunération est fixée selon un taux horaire différent de celui de la convention collective. Le taux horaire utilisé est majoritairement identique et fixé par le collège. Plusieurs répondants ont fixé à 30 \$ / heure le taux horaire identique.

Résultats des groupes de discussion sur les *activités liées à l'enseignement de la discipline et à la pédagogie et sur d'autres activités réalisées*

Selon les résultats des groupes de discussion, on constate que la participation à diverses activités est assez variable. Selon plusieurs participantes et participants, il est difficile d'échanger avec les collègues autant de l'enseignement régulier que de la formation continue alors qu'ils se voient peu dû aux horaires particuliers de la formation continue. De plus, certains précisent être fréquemment les seuls à donner le cours à un moment précis. Ils font également mention d'une problématique de roulement important de personnel enseignant à la formation continue liée aux conditions de pratiques et salariales de ce secteur.

Thème 3 : Les activités liées à l'enseignement de la discipline et à la gestion pédagogique		
	OUI	% OUI
• Y a-t-il des réunions (formelles ou informelles) de département (discipline par discipline) ou ce qui en tient lieu à la formation continue? - (Q.14)	16/30	53,3 %
• Participez-vous à des activités de sélection de personnel enseignant (lecture et sélection des CV, détermination des critères de sélection, compositions de questions de sélection, tenue des comités de sélection, etc.)?-(Q.15)	6/30	20,0 %
• Participez-vous et/ou collaborez-vous à des activités d'assistance et/ou insertion professionnelle de manière formelle ou pas?-(Q.16)	24/30	80,0 %
• Participez-vous à des activités de collaboration avec les autres enseignantes et enseignants de sa discipline ou du programme sur une base formelle ou non?-(Q.17)	24/30	80,0 %
• Réalisez-vous des activités dans les centres d'aides (assumer des disponibilités physiques dans le local, référer des étudiantes et étudiants, faire le bilan des activités, assumer la coordination, etc.)?-(Q.18)	7/30	23,3 %
• Participez-vous à des activités départementales de l'enseignement régulier (réunions de département, participation à des séances de perfectionnement collectif et/ou disciplinaire, etc.)?-(Q.19)	16/30	53,3 %
• Vous est-il arrivé de réaliser des activités d'équivalence de cours (ex : des demandes de substitution de cours)? -(Q.20)	8/30	26,6 %

Les résultats des groupes de discussion montrent aussi que les enseignantes et les enseignants de la formation continue réalisent d'autres types d'activités dans et hors l'institution :

- 8 enseignantes et enseignants participent à la recherche des milieux de stage;
- 14 à des activités de promotion, de recrutement ou d'information scolaire;
- les enseignantes et les enseignants consultés font également des activités de formation sur mesure (9/30) et de formation à distance (6/30). Soulignons que presque la moitié (13/30) réalise des activités de recherche. Certains enseignantes et enseignants ont souligné être peu consultés.

Thème 4 : Les autres activités		
	OUI	% OUI
• Réalisez-vous de la recherche de milieux de stage et/ou de la coordination de stages ?- (Q.21)	8/30	26,6 %
• Participez-vous à des activités de promotion, de recrutement ou d'information scolaire? (étudiant d'un jour, salon de l'emploi, plan de recrutement, prospection etc.)-(Q.22)	14/30	46,6 %
• Participez-vous à des activités liées à l'internationalisation des formations (recrutement international, programme culturel, formation, etc.)?-(Q.23)	1/30	3,3 %
• Faites-vous de la recherche peu importe la nature (subventionnée ou non, disciplinaire ou non)?-(Q.24)	13/30	43,3 %
• Participez-vous aux diverses consultations institutionnelles (plan stratégique, différentes politiques : PIEA, plan de réussite, politique sur les TIC?-(Q.25)	9/30	30,0 %
• Participez-vous à des activités de formation sur mesure?-(Q.26)	9/30	30,0 %
• Réalisez-vous des activités hors de l'institution (collaborez-vous avec les milieux sociaux et économiques, prenez-vous part à des activités d'un ordre professionnel, organisez-vous une clinique d'impôt, faites-vous des rencontres avec des employeurs, etc.)?-(Q.27)	8/30	26,6 %
• Réalisez-vous des activités liées à la formation à distance (tuteur, auteur, monteur de matériel, soutien technique, etc.)? -(Q.28)	6/30	20,0 %
• Réalisez-vous d'autres activités que celles mentionnées? Lesquelles? -(Q.29) <ul style="list-style-type: none"> - Participer à un comité institutionnel (prévention du suicide) - Mise à jour et installation des logiciels, - Conseiller lors de l'achat de nouveaux équipements - Achats pour la bibliothèque - Achat de matériels (5 participants) - Sélection d'effectifs étudiants (4 participants) (ex : correction des tests de sélection, participation à un jeu de rôle) - Participer à des colloques sur la FC (3 participants) - Préparer des activités d'accueil (3 participants) - Préparer la vitrine pour la bibliothèque - Organisation d'un colloque avec un prof du régulier. - Organisation de cocktails - Orientation informelle des étudiants par manque de ressources - Réunion avec l'administration. - Suivi de rencontre pour étudiants. - Vérification et mise en place de l'informatique pour cours en ligne. - Faire du rangement dans l'entrepôt. - Préparation technique de laboratoire. (2 participants) 	11/30	36,6 %

La moitié des enseignantes et enseignants consultés (15/30) ont confirmé être rémunérés pour différentes activités qui ne sont pas liées à leurs activités d'enseignement proprement dit. La rémunération mentionnée par les participantes et les participants pour les différentes activités est la suivante :

Stage :

- recherche et coordination des stages (aucune information sur la rémunération);
- réunion pour les stages (aucune information sur la rémunération).

Sélection des étudiantes et des étudiants :

- correction de tests pour la sélection des étudiantes et des étudiants = 35 \$ / heure;
- rémunération pour le temps consacré aux entrevues et pour l'étude de dossiers pour l'admission des étudiantes et des étudiants = taux horaire *de chargé de cours*;
- 30 \$ / heure.

Autres :

- être un enseignant ressource MOODLE pour les nouveaux *chargés de cours* (aucune information sur la rémunération);
- nettoyer l'armoire d'arts plastiques = 2-3 jetons de réunion à raison de 25 \$ / jeton. Le montant accumulé par les jetons est versé à la fin de la session;
- atelier de méthodologie et gestion du stress pour les étudiantes et les étudiants : rémunération de 35 \$ / heure;
- assister à du perfectionnement sans rémunération;
- validation informatique = taux horaire de *chargé de cours*;
- formation sur la formation virtuelle suivie à raison de 35 \$ / heure;
- substitution et supervision : aucune information sur la rémunération;
- laboratoire (maître d'hôtel) : rémunération à titre de personnel technique et non à titre d'enseignant;
- «coaching» pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants = rémunération de 5 heures au taux de 50 \$ / heure. Selon le participant, cette activité prend plus de 5 heures;
- si la formation continue est invitée à une formation pédagogique : rémunération de 35 \$ / heure.

Selon les enseignantes et les enseignants consultés, la rémunération pour ces diverses activités varie : elle va du jeton (25 \$ par jeton) à un taux horaire de 30 \$ ou 35 \$, selon le cas. Dans certains cas, les enseignantes et les enseignants ne se souvenaient pas de la rémunération versée.

4. La pratique de la profession enseignante au regard des activités d'enseignement proprement dit de la formation continue

Cette section compare la pratique actuelle de la profession enseignante de l'enseignement régulier avec celle de la formation continue au regard des activités d'enseignement proprement dit. Cette comparaison se fait entre, d'une part, les informations tirées du rapport sur la profession enseignante *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* (mars 2008) et, d'autre part, **les résultats des groupes de discussion** auquel s'ajoutent, le cas échéant, **les résultats de l'enquête auprès des collègues** pour certains éléments liés à ces activités.

4.1 Les caractéristiques de la population étudiante de la formation continue

En s'appuyant principalement sur les commentaires exprimés lors de la tenue **des groupes de discussion** organisés par la FNEEQ, la population étudiante de la formation continue se distingue de celle de l'enseignement régulier sur plusieurs aspects. Sans être exhaustives, les caractéristiques de la population étudiante de la formation continue se rattachent à l'un ou l'autre des éléments suivants : une interruption plus ou moins longue de la fréquentation scolaire, l'âge, l'expérience, la situation familiale et les origines culturelles.

La population étudiante de la formation continue est une population dite *adulte* qui, selon l'article 4 du Règlement sur le régime des études collégiales (RREC), a interrompu ses études depuis au moins 1 an ou, selon l'article 2.2, qui a interrompu ses études à plein temps pendant une période cumulative d'au moins 36 mois. Cette période d'interruption dans le cheminement scolaire peut être plus ou moins grande; dans certains cas, le retour aux études survient après une longue période d'absence de fréquentation scolaire. De ce fait, cette population ne peut pas toujours compter sur des notions de base fraîchement acquises.

En conséquence, la population étudiante de la formation continue est, par essence, majoritairement dans une situation de retour aux études, ce qui amène souvent une adaptation dans les activités d'enseignement pour tenir compte de cette réalité et plus particulièrement dans le soutien et l'encadrement des étudiantes et des étudiants. Les activités de soutien et d'encadrement réalisées auprès des étudiantes et des étudiants sont souvent liées à la durée de leur interruption de fréquentation scolaire ou au degré d'acquisition des notions de base ou encore au fait de renouer avec les exigences liées aux processus d'apprentissage.

Par ailleurs, contrairement à l'enseignement régulier, la population étudiante dite *adulte* détient parfois une expérience de travail dans le domaine d'études recherché. Il arrive parfois qu'un groupe soit composé à la fois d'effectif étudiant détenant une expérience connexe au programme et d'étudiantes et d'étudiants néophytes dans le domaine d'études. Le personnel enseignant de la formation continue tient compte de la diversité des parcours professionnels des adultes en situation d'apprentissage notamment dans la préparation et la prestation de son enseignement.

De plus, contrairement à l'enseignement régulier, l'enseignante ou l'enseignant de la formation continue doit composer avec une variabilité plus importante quant à l'âge des étudiantes et des étudiants. En effet, il n'est pas rare qu'un même groupe à la formation continue regroupe des personnes représentant toutes les catégories d'âge, entre 20 et 60 ans. Encore une fois, l'enseignante ou l'enseignant doit tenir compte de cette situation qui, dans certains cas, peut amener à des divergences importantes quant aux opinions et aux valeurs, ce qui oblige le personnel enseignant à développer des stratégies pour atténuer ces divergences ou du moins les amener à coexister.

Une autre caractéristique de la population étudiante dite *adulte* est associée à la situation familiale surtout lorsque les cours sont dispensés en soirée. Par exemple, pour les personnes détenant un emploi à plein temps le jour, ou encore si la formation est dispensée en mode intensif, ce qui exige un effort plus soutenu de la part de l'étudiante ou de l'étudiant et de la part de l'enseignante ou de l'enseignant puisque les heures de prestation d'un même cours dans une même semaine sont plus grandes par rapport à l'enseignement régulier, notamment, lorsque la durée de la session est de moins de 15 semaines.

Les enseignantes et les enseignants consultés ont signalé la présence d'étudiants et d'étudiantes ayant des besoins particuliers et pour lesquels des services d'accompagnement sont requis. En l'absence de services disponibles en soirée, les enseignantes et les enseignants de la formation continue doivent assurer eux-mêmes une certaine part de ces services.

Finalement, la formation continue est souvent le secteur privilégié par la population immigrante désireuse d'obtenir un diplôme reconnu par le système scolaire québécois. Dans ce cas, le personnel enseignant doit parfois composer avec des personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou encore avec des personnes de diverses origines culturelles. Sans oublier que certaines de ces personnes ont déjà obtenu dans leur pays d'origine un diplôme dans le domaine de formation qui n'est pas reconnu ici.

En conclusion, à l'instar de l'enseignement régulier, les caractéristiques de la population étudiante sont prises en compte dans chacune des activités d'enseignement proprement dit réalisées par le personnel enseignant de la formation continue.

4.2 Les activités d'enseignement proprement dit

À l'instar de l'enseignement régulier, le personnel enseignant de la formation continue est d'abord engagé à titre de spécialiste ou d'expert dans une discipline, principalement pour y exercer des fonctions d'enseignement. La pratique de la profession enseignante exige, par sa nature même, des aptitudes pédagogiques qui permettent de transposer le savoir disciplinaire en savoir scolaire.

De prime abord, on pose hypothèse que les activités d'enseignement proprement dit réalisées de l'enseignement régulier et décrites dans le rapport sur la profession enseignante de mars 2008 sont similaires à celles réalisées par le personnel enseignant de la formation continue.

«Aujourd’hui comme avant, la pratique de la profession enseignante exige, par sa nature même, des aptitudes pédagogiques qui permettent de transposer le savoir disciplinaire en savoir scolaire et de définir, individuellement et collectivement, les stratégies pédagogiques appropriées.»¹¹

«Si les activités liées à l’enseignement proprement dit sont des actes professionnels réalisés sur une base individuelle (préparation, prestation, évaluation et encadrement), elles supposent un travail de mise en commun et de concertation entre les membres d’une même discipline, ou d’un même cours à l’intérieur d’une discipline, notamment en ce qui concerne la préparation du plan de cours, le choix des activités visant à soutenir les élèves dans leur apprentissage (encadrement), le choix et la préparation du matériel didactique, la préparation des activités d’évaluation incluant les barèmes et les critères utilisés.

Le travail concerté n’est pas nouveau en soi, mais l’introduction de l’approche par compétences et la gestion locale des programmes ont rendu plus impérative et plus structurée cette dimension collective du travail.»¹²

Le rapport sur la profession enseignante de mars 2008 divise et analyse les activités d’enseignement proprement dit en fonction de trois étapes :

A. Analyser la situation éducative et concevoir l’intervention pédagogique

«Ces deux sphères d’activités sont indissociables. Elles relèvent de la planification et de la préparation de l’intervention pédagogique. Elles s’exercent en un continuum qui s’étend du long terme au court terme, et ce, pour chacun des cours.

La planification et la préparation du cours réfèrent aux activités requises de l’enseignante ou de l’enseignant telles que les lectures, la recherche de documents et de matériel didactique, la recherche d’information sur les sites Internet, les colloques, les conférences, etc. De plus, dans le but d’assurer la qualité de l’enseignement et de la formation offerte dans les collèges, l’enseignante ou l’enseignant réalise différentes mises à jour de ses connaissances liées au savoir disciplinaire et pédagogique incluant le savoir lié aux technologies.

Afin de préparer un cours, l’enseignante ou l’enseignant doit notamment situer le cours, bien cerner les besoins et les caractéristiques de ses étudiantes et de ses étudiants, se documenter, rencontrer si nécessaire des personnes de l’extérieur, assister à des démonstrations de fournisseurs, organiser les sorties, inviter les conférenciers, bref avoir une vue d’ensemble des exigences du cours.

Dans le cas des disciplines comportant des stages à supervision indirecte, l’enseignante ou l’enseignant planifie des rendez-vous en fonction des disponibilités des intervenantes et des intervenants des milieux de stage et tient des rencontres

¹¹ *Ibid.*, p. 29

¹² *Ibid.*, p. 31

dans le but d'échanger sur la supervision des étudiantes et des étudiants dans le milieu de stage.

Le plan de cours est à concevoir, sur une base individuelle, à partir du plan cadre du cours (objectifs d'apprentissage, grands contenus et modes d'évaluation) qui, lui, est élaboré en équipe de travail ou en «collectif», en département. Au travail individuel de réflexion sur les contenus, les méthodes pédagogiques, les stratégies d'enseignement et d'apprentissage est associé un travail collectif de réflexion. La planification du cours n'est pas une activité nouvelle, mais elle est aujourd'hui plus encadrée.

À partir du plan cadre du cours, l'enseignante ou l'enseignant planifie le cours et répartit la matière à enseigner tout au long de la session». ¹³

«En raison de l'obligation d'assurer l'équité dans l'évaluation des apprentissages et de respecter le plan cadre du cours, les enseignantes et les enseignants d'une matière se regroupent afin de partager leur expérience et leur expertise dans le but de concevoir et d'élaborer le plan de cours. La préparation fait alors l'objet d'un travail d'équipe préalable et donne lieu à des échanges et des décisions prises en concertation notamment sur la sélection et la préparation du matériel didactique, sur les stratégies privilégiées pour résoudre les difficultés éprouvées par les étudiantes ou les étudiants durant la prestation de cours, sur l'élaboration d'activités visant à soutenir les étudiantes et les étudiants dans leur apprentissage de la matière, sur la préparation des activités d'évaluation, sur les barèmes et les critères utilisés.

Par ailleurs, les enseignantes et les enseignants qui donnent les mêmes cours sont de plus en plus tenus de se concerter. Même si cette pratique n'a rien de nouveau, elle est devenue systématique, habituelle. Il y a donc des allers-retours entre un travail individuel de conception et un travail collectif de concertation.» ¹⁴

Les résultats des groupes de discussion à l'égard de l'analyse de la situation éducative

L'ensemble des enseignantes et enseignants (30/30) a confirmé que les activités d'analyse de la situation éducative sont largement similaires à celles qui sont décrites dans le rapport sur la profession enseignante de mars 2008. Plusieurs enseignantes et enseignants ont affirmé que, dans les activités de préparation de cours à la formation continue, il faut souvent prévoir des activités alternatives. En effet, il peut arriver le soir que le matériel technique ne soit pas disponible. L'analyse de la situation éducative doit nécessairement tenir compte des caractéristiques de la population étudiante *adulte* tel que mentionné précédemment.

¹³ *Ibid.*, p. 34-35

¹⁴ *Ibid.*, p. 35-36

Analyser la situation éducative (prestation de cours, de laboratoire ou de stage) et concevoir l'intervention pédagogique		
	OUI	% OUI
<ul style="list-style-type: none"> • En général est-ce que ces activités sont similaires (elles ressemblent, se comparent) à celles que vous réalisez selon le contexte du répondant? –(Q.1) • Ici on fait référence à des activités liées à la planification et à la préparation d'un cours et à des activités qui s'étendent du long terme vers le court terme, telles que : <ul style="list-style-type: none"> – réaliser différentes mises à jour de ses connaissances liées au savoir disciplinaire et pédagogique et/ou incluant le savoir lié aux technologies. – situer le cours, bien cerner les caractéristiques de ses étudiantes et de ses étudiants, se documenter, rencontrer si nécessaire des personnes de l'extérieur, assister à des démonstrations de fournisseurs, organiser les sorties, inviter les conférenciers. – concevoir le plan de cours : – consulter le plan-cadre et la politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA), – réfléchir aux contenus, méthodes pédagogiques, stratégies d'enseignement et d'apprentissage et aux stratégies d'évaluation formative et sommative – discuter avec d'autres enseignants qui donnent le même cours (si la situation se présente). – sélectionner le matériel pédagogique requis et l'adapter s'il y a lieu ou le produire – préparer les activités d'évaluation, notamment l'examen final (ou l'activité intégratrice) et les barèmes utilisés. – Préparer les cours (la matière, le matériel, les stratégies pédagogiques, les évaluations, etc.) chaque semaine – adapter le déroulement de son cours, en fonction des difficultés rencontrées 	30/30	100 %

À la formation continue, l'enseignante ou l'enseignant dispose de plusieurs sources d'information afin de comprendre la place du cours dans un programme, appréhender les caractéristiques des étudiantes et des étudiants inscrits dans ce programme et prendre connaissance des différentes politiques institutionnelles notamment la PIEA. Ainsi, les enseignantes et les enseignants consultés ont mentionné, pour plus de la moitié (18/30), s'être informés auprès d'autres enseignantes et enseignants et, pour une autre moitié (17/30), s'être informés auprès d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique. Deux enseignantes et enseignants ont affirmé s'être « auto-informés » en recourant au site Web de l'institution.

Des activités de concertation et de collaboration		
	OUI	% OUI
<ul style="list-style-type: none"> • Q.40 Qui vous informe formellement ou non de la place d'un cours dans un programme, des caractéristiques des étudiants inscrits à ce programme, de l'existence de la PIEA et des différentes politiques du collège? 		
<ul style="list-style-type: none"> • D'autres enseignants (du régulier ou de la formation continue) : 	18	60 %
<ul style="list-style-type: none"> • Un conseiller pédagogique 	17	56,7 %

Lors de l'analyse de la situation éducative, en ce qui concerne la concertation et la collaboration que l'on retrouve à l'enseignement régulier sous la forme d'un travail d'équipe réalisé dans un regroupement d'enseignants par matière, près du quart des enseignantes et enseignants consultés (7/30) ont mentionné avoir partagé leur expérience et leur expertise dans le but de concevoir et d'élaborer le plan de cours. Le contexte d'isolement dans lequel disent se retrouver certains enseignants dû à la concentration des enseignements en soirée, les délais parfois très courts entre le moment où l'on confirme le titulaire d'un cours et le début de la prestation ont été évoqués par les enseignantes et les enseignants pour expliquer l'absence d'une pratique professionnelle incluant la concertation et la collaboration.

Des activités de concertation et de collaboration		
	OUI	% OUI
Q.42 À main levée, dites si cette situation est similaire (comparable) à votre pratique de préparation de cours:		
<p>« En raison de l'obligation d'assurer le respect du plan-cadre du cours, les enseignantes et les enseignants d'une matière se regroupent afin de partager leur expérience et leur expertise dans le but de concevoir et d'élaborer le plan de cours.</p> <p>La préparation fait l'objet d'un travail d'équipe préalable et donne lieu à des échanges et décisions prises en concertation notamment sur la sélection et la préparation du matériel didactique, sur les stratégies privilégiées pour résoudre les difficultés rencontrées par les étudiantes ou les étudiants durant la prestation de cours, sur l'élaboration d'activités visant à soutenir les étudiantes et les étudiants dans leur apprentissage de la matière. »</p>	7	24 %

Réaliser l'intervention pédagogique

1. La prestation et l'encadrement en classe

La prestation fait référence aux rencontres (heures contact) avec les étudiantes et les étudiants qui se déroulent sous forme de cours, de laboratoires ou de stages tout au long de la session. Lors de ces rencontres, l'enseignante ou l'enseignant établit avec

ses étudiantes et ses étudiants, individuellement comme en groupe, une relation pédagogique propre à favoriser leur apprentissage et à soutenir leur motivation. Ainsi, l'enseignante ou l'enseignant réalise les activités qu'elle ou il a planifiées et préparées pour chacune des séances durant la session, encadre ses étudiantes et ses étudiants et procède à des évaluations formatives et sommatives.

Durant la prestation de son cours, laboratoire ou stage, l'enseignante ou l'enseignant communique avec ses étudiantes et ses étudiants. Elle ou il est à leur écoute, répond à leurs questions et, le cas échéant, modifie le déroulement du cours en conséquence. Elle ou il doit créer un climat propice à leur apprentissage notamment en assurant la gestion de sa classe.

Durant la prestation de cours, l'enseignante ou l'enseignant assure l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants par une rétroaction sur les résultats des évaluations ou encore, à la suite des difficultés rencontrées, par la préparation d'autres exercices ou activités en classe afin d'approfondir ou de réviser la matière.

Les résultats des groupes de discussion à l'égard la prestation et de l'encadrement en classe

La totalité des enseignantes et enseignants consultés (30/30) affirme que les activités d'enseignement liées à la réalisation de l'intervention pédagogique sont similaires à celles énumérées et décrites dans le rapport sur la profession enseignante de l'enseignement régulier.

Réaliser l'intervention pédagogique		
	OUI	% OUI
<p>En général est-ce que ces activités sont similaires (elles ressemblent, se comparent) à celles que vous réalisez selon le contexte du répondant?-(Q.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • donner une prestation de cours (de laboratoire ou de stage), selon la planification, de manière structurée et organisée sous diverses formes : exposé magistral, supervision de travaux de laboratoire, direction d'ateliers de travail, exercices de simulation de situations pratiques, jeux de rôles, animation des discussions en groupe; • se préoccuper de la qualité de la relation pédagogique qui s'établit avec les étudiantes et les étudiants; • assurer la gestion de sa classe incluant la sécurité des étudiantes et des étudiants; • fournir aux étudiantes et aux étudiants une rétroaction fréquente notamment par le recours à l'évaluation formative; • superviser les travaux des étudiantes et des étudiants; • identifier les étudiantes et les étudiants ayant des difficultés et leur proposer des moyens pour les surmonter, incluant des rencontres en dehors du cours (encadrement et aide à l'apprentissage); • faire passer les tests et les examens au cours de la session et l'examen final ou le travail. 	30	100 %

Parmi les enseignantes et les enseignants rencontrés, certains ont affirmé que la gestion de la classe est plus difficile en raison des nombreux retards et absences qui, parfois, sont davantage tolérés eu égard aux caractéristiques de la population adulte. La prestation d'une séance de cours en soirée est un facteur qui influence le maintien de la motivation des étudiantes et des étudiants pendant toute la durée de la prestation. Certains ont signalé des situations pouvant affecter leur sécurité et celles de leurs étudiantes et de leurs étudiants notamment lorsque l'enseignement se déroule en soirée au moment où les institutions sont moins fréquentées et les services complémentaires à l'enseignement moins présents.

L'ensemble des personnes rencontrées lors des groupes de discussion a affirmé que les activités d'encadrement en classe réalisées à la formation continue sont similaires à celles décrites dans le rapport de la profession enseignante de l'enseignement régulier.

Par ailleurs, les enseignantes et les enseignants ont signalé que la grande majorité de leurs cours sont offerts en soirée et qu'il n'est pas toujours évident de conserver un climat propice à l'apprentissage tard en soirée.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collègues concernant les activités liées à la prestation de cours :

- 14 répondants (34 %) affirment que le personnel enseignant *chargé de cours* de la formation continue peut être appelé à distribuer en classe du matériel pédagogique en raison du fait que les services du collège ne sont plus accessibles en soirée;
- 5 répondants (12 %) confirment que le personnel enseignant peut être appelé à préparer un laboratoire en l'absence de personnel technique.

	OUI	% OUI
En 2012-2013, dans votre collège ou campus, parmi les activités suivantes, quelles sont celles réalisées par le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> dans votre établissement ? (Q.8)		
1. Distribution en classe du matériel pédagogique destiné aux étudiantes et aux étudiants en raison du fait que les services du collège ne sont plus accessibles (en soirée)	14	34,15 %
2. Préparation du laboratoire en l'absence de personnel technique	5	12,20 %

Selon les résultats des groupes de discussion, les enseignantes et les enseignants consultés ont confirmé une pratique à l'effet de vendre et de distribuer du matériel destiné aux étudiantes et aux étudiants en raison du fait que certains services ne sont pas accessibles en soirée (15/30).

Par contre, peu d'enseignantes et d'enseignants (4/30) procèdent eux-mêmes à la vente et à la distribution de matériel destiné à leurs étudiantes et leurs étudiants en raison du fait que certains services ne sont pas accessibles en soirée

	OUI	% OUI
Q.36 Procédez-vous vous-même à la vente et à la distribution de matériel destiné à vos étudiantes et étudiants du fait que les services du collège ne sont pas accessibles en soirée?	4/30	13 %
Q.35 Procédez-vous vous-même à la vente et à la distribution de matériel destiné à vos étudiantes et étudiants du fait que les services du collège ne sont pas accessibles en soirée?	15/30	50 %

2. L'évaluation

L'évaluation des apprentissages des étudiantes et des étudiants fait référence aux activités permettant de mesurer non seulement l'acquisition des connaissances (déclaratives, procédurales ou conditionnelles)¹⁵, mais aussi l'atteinte de la compétence ou des compétences visées par le cours. L'évaluation des apprentissages peut prendre diverses formes : tests, jeu-questionnaire, travaux pratiques, rapports de laboratoires ou de stages, examens écrits ou oraux, examen final, travaux longs, exercices d'apprentissage par problèmes, par projets, etc. Cette activité implique nécessairement du temps consacré à la correction et à la compilation des notes. Dans le cas des évaluations formatives, les résultats de la correction donnent parfois lieu à une notation, mais celle-ci n'est pas incluse dans la note finale.

Les résultats des groupes de discussion à l'égard de l'évaluation

L'ensemble des enseignantes et des enseignants consultés (30/30) a affirmé que les activités d'évaluation des apprentissages réalisées à la formation continue sont similaires à celles décrites dans le rapport sur la profession enseignante de l'enseignement régulier.

¹⁵ Les connaissances déclaratives font appel à la somme des connaissances dans un cours, les connaissances procédurales sont celles liées à des manières de faire permettant à l'étudiant de savoir comment faire une chose, les connaissances conditionnelles sont celles qui font appel au jugement de l'étudiant dans une situation donnée.

Évaluation des apprentissages		
	OUI	% OUI
Q.3 En général est-ce que ces activités sont similaires (elles ressemblent, se comparent) à celles que vous réalisez selon le contexte du répondant?		
<ul style="list-style-type: none"> • préparer l'activité d'évaluation, rédiger, reproduire ou saisir les documents nécessaires, voire aux équipements, etc.; • adapter l'activité d'évaluation en fonction des besoins particuliers, s'il y a lieu; • établir les critères d'évaluation et leur pondération; • évaluer les exposés en classe, les projets, les performances (danse, musique, art, théâtre) en classe ou ailleurs; • évaluer un stage; • corriger les tests, examens, travaux pratiques, rapports de laboratoire, etc. (au fur et à mesure du déroulement du cours); • corriger l'examen final ou évaluer le travail long, selon le cas, pour mesurer l'atteinte de la compétence du cours (épreuve terminale du cours); • préparer une activité d'évaluation de reprise, s'il y a lieu; • évaluer la qualité de la langue d'enseignement; • préparer les corrigés pour les étudiantes et les étudiants; • compiler les notes des étudiantes et des étudiants et les réviser, s'il y a lieu.» 	30	100 %

À la formation continue, les enseignantes et les enseignants ont signalé que le recours à des reprises d'examens est une pratique largement répandue à la formation continue qui s'adresse à une population adulte. Cependant, les reprises d'examens ne sont pas toujours faciles à réaliser d'une part, en raison de la disponibilité de locaux pour ce faire et, d'autre part, de la difficulté pour les enseignantes et les enseignants à dégager une nouvelle plage-horaire différente de celle prévue initialement pour le cours.

Les enseignantes et les enseignants qui font une ou des reprises d'examens ne sont pas rémunérés de manière systématique pour ces activités de reprise.

3. *L'encadrement hors de la classe*

« L'encadrement hors de la classe concerne le suivi et l'assistance que l'enseignante ou l'enseignant offre en dehors de ses heures de cours afin de soutenir ses étudiantes et ses étudiants dans leurs études et plus particulièrement dans la réussite de leur cours. L'enseignante ou l'enseignant assure de la disponibilité hors de la classe pour répondre à des besoins spécifiques, apporter un soutien, répondre aux demandes de précision. Ce travail de soutien et d'encadrement varie en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants qu'on lui confie et de leurs caractéristiques. En ce sens, il

arrive que cet encadrement s'exerce auprès d'une étudiante ou d'un étudiant ayant des difficultés personnelles ou des besoins particuliers.

En outre, l'encadrement assuré par des moyens électroniques de communication, tout en comportant son lot d'avantages, comme la rapidité et la flexibilité, introduit aussi des questionnements relatifs aux règles à instaurer quant aux moments et à la manière d'interagir avec les étudiantes et les étudiants.

« L'importance accordée à la réussite s'est traduite par des plans de réussite institutionnels, ce qui a donné lieu à des mesures générales élaborées et réalisées, soit individuellement, soit collectivement, et à l'instauration de pratiques d'encadrement plus systématiques notamment par la mise sur pied de centres d'aide. Ainsi, l'enseignante ou l'enseignant est appelé à identifier les étudiantes et les étudiants éprouvant des difficultés et à les orienter vers les ressources disponibles. Souvent, ces activités amènent l'enseignante ou l'enseignant à interagir non seulement avec ses collègues, mais aussi avec le personnel professionnel ». ¹⁶

Les résultats des groupes de discussion à l'égard de l'encadrement hors de la classe

L'ensemble des enseignantes et des enseignants consultés (30/30) a confirmé que les pratiques en matière d'encadrement hors de la classe de la formation continue sont similaires à celles décrites dans le rapport sur la profession enseignante de l'enseignement régulier.

L'encadrement de ses étudiants et de ses étudiantes hors classe		
	OUI	% OUI
Q.3 En général est-ce que ces activités sont similaires (elles ressemblent, se comparent) à celles que vous réalisez selon le contexte du répondant?		
Assurer le suivi et l'assistance en dehors de ses heures de cours (en présence ou par des moyens électroniques) par exemple <ul style="list-style-type: none"> • offrir de la disponibilité en présence ou par des moyens électroniques pour répondre à des besoins spécifiques, apporter un soutien, répondre aux demandes de précision, etc. • Identifier les étudiantes et les étudiants éprouvant des difficultés et à les orienter vers les ressources disponibles. 	30	100 %

Certains enseignantes et enseignants ont souligné que cet encadrement dépasse largement les heures de cours. Il prend souvent la forme d'un suivi assuré par des moyens électroniques. Des participantes et des participants affirment qu'ils doivent être disponibles sur une longue plage horaire pour répondre aux nombreux courriels qu'ils reçoivent de leurs étudiantes ou de leurs étudiants.

¹⁶ Cette section est développée dans la section intitulée « La pratique de la profession enseignante au regard des TIC »

Les enseignantes et les enseignants consultés ont déclaré devoir être en mesure de rencontrer leurs étudiantes et leurs étudiants avant ou après les cours en raison des absences fréquentes de la population *adulte* dues en grande partie aux caractéristiques qui leur sont propres et qui ont été expliquées précédemment.

La disponibilité en personne que peut offrir le personnel enseignant à la formation continue est facilitée par l'accès à un bureau pour rencontrer les étudiantes et les étudiants qui en manifestent le besoin.

Les enseignantes et les enseignants questionnés orientent les étudiants aux services appropriés lorsque ceux-ci sont disponibles, ce qui n'est pas toujours le cas. Il peut arriver que les enseignantes et les enseignants se substituent aux services d'aide lorsque ceux-ci ne sont pas en mesure d'offrir le service ou lorsqu'ils sont inexistantes.

Les résultats de l'enquête auprès des collèges concernant l'encadrement des étudiantes et des étudiants

Les résultats de l'enquête auprès des collèges confirment la pratique dans les collèges quant à la mise en place de mesures d'aide à la réussite pour la population étudiante de la formation continue : 68 % ont confirmé cette pratique.

Les mesures d'aide à la réussite sont élaborées en fonction des besoins des étudiantes et des étudiants. Sept répondants ont recours au tutorat réalisé soit par une enseignante ou un enseignant soit par les pairs; dans certains cas, le tutorat réalisé par le personnel enseignant est rémunéré. Certains répondants organisent des ateliers sur le retour aux études et d'autres mettent en place des ateliers d'aide à la réussite spécifiques à certaines disciplines. Les disciplines mentionnées par les répondants sont le plus souvent : français, anglais langue seconde, philosophie, mathématiques, physique et chimie.

Par ailleurs, 61 % des répondants réfèrent la population étudiante de la formation continue aux centres d'aide mis en place par l'enseignement régulier.

En ce qui a trait à la population étudiante issue des minorités visibles ou ethniques, 24 % des répondants déclarent avoir mis en place des mesures particulières. Dans ce cas, les mesures visent davantage le français écrit ou l'anglais langue seconde.

Finalement, peu de répondants (10 %) ont mis en place des centres d'aide réservés exclusivement à la population étudiante de la formation continue.

Encadrement des étudiantes et des étudiants de la formation continue			
		OUI	% OUI
Q.7	En 2012-2013, dans votre collège ou campus, les services d'encadrement et de soutien à la réussite offerts aux étudiantes et aux étudiants de la formation continue étaient assurés de la manière suivante :		
A	Encadrement des étudiantes et des étudiants de la formation continue mis en place par le Collège		
	1. la mise en place de centres d'aide réservés exclusivement aux étudiantes et aux étudiants de la formation continue	4	9,76 %
	2. les étudiantes et les étudiants de la formation continue sont référés aux centres d'aide mis en place par l'enseignement régulier	25	60,98 %
	3. la mise en place de mesures d'aide à la réussite pour les étudiantes et les étudiants de la formation continue	28	68,29 %
	4. la mise en place de mesures particulières offertes aux populations étudiantes issues des minorités visibles ou ethniques	10	24,39 %
B	Encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants pour le personnel chargé de cours – rémunération applicable		
	5. l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours assure l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants, sans rémunération additionnelle	29	70,73%
	6. l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est rémunéré, en sus de son contrat initial, pour assurer l'encadrement et le soutien à la réussite de ses étudiantes et de ses étudiants	17	41,46%

Répartition des répondants – rémunération pour l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants					
5. Encadrement sans rémunération additionnelle	29	OUI	NON	OUI	NON
6. Encadrement en sus de son contrat initial	17	OUI	OUI	NON	NON
<i>Nombre total de répondants sous-catégorie</i>	41	12	5	17	7

La rémunération du personnel enseignant chargé de cours pour l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants

En ce qui concerne la rémunération du personnel enseignant pour l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants en sus de son contrat initial, 29 répondants (71 %) affirment ne pas verser de rémunération additionnelle pour cette activité. Cependant, parmi ce nombre, 12 répondants ont aussi déclaré avoir pour pratique de rémunérer le personnel enseignant, le cas échéant. En raison de cette double pratique, la répartition des 41 répondants quant à la rémunération additionnelle du personnel enseignant pour l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants à la formation continue est la suivante :

- 24 répondants (59 %) ont déclaré ne jamais verser de rémunération additionnelle en sus du contrat initial;
- 5 répondants (12 %) ont déclaré verser une rémunération additionnelle en sus du contrat initial;
- 12 répondants (29 %) ont spécifié avoir les deux pratiques : avec ou sans rémunération additionnelle en sus du contrat initial.

Parmi les 17 répondants qui versent une rémunération additionnelle, celle-ci est établie par entente entre l'enseignante ou l'enseignant et le collègue. La rémunération est fixée en fonction de l'évaluation des besoins des étudiantes et des étudiants faite conjointement par l'enseignante ou l'enseignant et le service ou la direction de la fonction continue de l'établissement, c'est-à-dire selon la situation vécue par l'enseignante ou l'enseignant. Le nombre d'heures et le taux horaire sont aussi convenus entre l'enseignante ou l'enseignant et le collègue. Certains répondants mentionnent avoir fixé une limite de 10 heures alors que, pour d'autres, le nombre d'heures varie de 1 à 6 heures. Un répondant mentionne que le taux horaire applicable est de 35 \$ / heure.

La répartition des 17 répondants qui versent une rémunération additionnelle en sus du contrat initial de l'enseignante ou de l'enseignant est la suivante :

- 10 répondants versent un taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes;
- 6 répondants versent le taux horaire prévu à la convention collective;
- 1 répondant a déclaré avoir pour pratique de verser le taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes ou le taux horaire prévu à la convention collective, selon l'analyse de la situation;
- 3 répondants (18 %) ont convenu du taux horaire avec le syndicat local;
- aucun répondant ne verse le taux horaire calculé sur le salaire annuel / 1690 heures.

Répartition des répondants qui versent une rémunération additionnelle en sus du contrat initial - selon le taux horaire utilisé/ répondant		
	17	100 %
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	6	35,29 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	10	58,82 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0	0,00 %
• le taux horaire utilisé par le collège a été convenu avec le syndicat	3	17,65 %

C. Réguler son action

«Cette activité réfère aux ajustements ou aux modifications (contenu, matériel pédagogique, exercices proposés, etc.) qu'une enseignante ou un enseignant souhaite faire à la suite de l'analyse et de l'évaluation qu'elle ou il fait de la prestation de chacune des séances de cours, au fur et à mesure du déroulement de la session. L'enseignante ou l'enseignant peut aussi être appelé à modifier la planification de son cours afin de tenir compte des difficultés éprouvées par ses étudiantes et ses étudiants et à rechercher des moyens appropriés pour les soutenir dans leur apprentissage.

Ces considérations peuvent mener l'enseignante ou l'enseignant à revoir la gestion de sa classe, à réorganiser une partie de la matière, à réaménager la planification du cours, l'ordonnancement de la matière, le matériel pédagogique, la fréquence ou le contenu des tests, examens ou travaux. Cela constitue en quelque sorte un deuxième volet de ce qui est traditionnellement appelé l'adaptation. Cette dernière vise soit un même groupe-cours au fur et à mesure du déroulement de la session ou encore un deuxième groupe-cours dans une même semaine de cours.

Mettre l'accent sur les apprentissages de ses étudiantes et de ses étudiants implique de la part de l'enseignante ou de l'enseignant un suivi attentif de ses stratégies pédagogiques. Cela suppose une plus grande souplesse et des ajustements plus fréquents aux activités prévues. De la même façon, l'introduction de mesures d'évaluation formative peut conduire à apporter des changements dans la planification du cours ou à repenser de façon plus systématique les approches pédagogiques utilisées.

En somme, un enseignement centré sur les apprentissages incite l'enseignante ou l'enseignant, sur une base individuelle, à porter un regard critique sur son enseignement afin d'ajuster son intervention en conséquence.

Cette réflexion se poursuit, sur une base collective, par des échanges avec les autres membres du département sur les difficultés éprouvées par ses étudiantes et ses étudiants en vue de trouver de façon concertée des moyens pour y remédier». ¹⁷

¹⁷ *Ibid.*, p. 40

Les résultats des groupes de discussion à l'égard de la régulation (pratique réflexive)

La presque totalité des enseignantes et enseignants (29/30) réalise des activités similaires à celles inscrites dans le rapport sur la profession enseignante de l'enseignement régulier :

- effectuer des ajustements ou des modifications (sur le contenu, sur le matériel pédagogique, sur les exercices proposés, etc.) à la suite de l'analyse et de l'évaluation de sa prestation de chacune des séances de cours, au fur et à mesure du déroulement de la session;
- rechercher des moyens appropriés pour soutenir ses étudiantes et ses étudiants dans leur apprentissage;
- porter un regard critique sur son enseignement afin d'ajuster son intervention en conséquence (sur des bases individuelle et collective).

Les résultats des groupes de discussion à l'égard la régulation de son action

97% des répondants ont témoigné du fait qu'ils régularisent leur action au même sens que le décrit le rapport de la profession enseignante.

Réguler son action		
	OUI	% OUI
Q.5 À main levée, dites si cette situation est similaire (comparable) à votre pratique en matière de régulation de son action.		
<ul style="list-style-type: none"> • effectuer des ajustements ou des modifications (sur le contenu, sur le matériel pédagogique, sur les exercices proposés, etc.) à la suite de l'analyse et de l'évaluation de sa prestation de chacune des séances de cours, au fur et à mesure du déroulement de la session • rechercher des moyens appropriés pour soutenir ses étudiantes et étudiants dans leur apprentissage. • porter un regard critique sur son enseignement afin d'ajuster son intervention en conséquence (sur des bases individuelle et collective). 	29	96,7 %

Les autres activités d'enseignement

Les enseignantes et les enseignants issus de la formation continue rencontrés ont fait état d'autres activités d'enseignement. Ainsi 13 d'entre eux ont réalisé des activités liées à l'une ou l'autre des étapes de la démarche de reconnaissance d'acquis et de compétence. Certains enseignants déclarent aussi avoir réalisé des activités d'enseignement en formation sur mesure (9), des activités de recherche (13), des activités de formation à distance (6), des activités de recherche de milieux de stage et de coordination (8).

Les autres activités d'enseignement		
	OUI	% OUI
Q.30 Avez-vous réalisé ou réalisez-vous, selon le contexte des répondants des activités de reconnaissance d'acquis et de compétences (RAC)?	13	43 %
<ul style="list-style-type: none"> • analyser des dossiers de candidates ou de candidats • procéder à des entrevues de validation • reconnaître des acquis scolaires et expérientiels (évaluateur) • développer des outils pour mesurer l'atteinte des compétences (instrumentation) • établir un plan de formation (formation manquante) • enseigner la formation manquante : (tutorat, mentorat, formateur, cours, portion de cours, etc.). 	4 5 3 5 5 6	
Q.26 Avez-vous réalisé ou réalisez-vous des activités de formation sur mesure?	9	30 %
Q.24 Avez-vous réalisé ou réalisez-vous, selon le contexte des répondants des activités de recherche peu importe la nature (subventionnée ou non, disciplinaire ou non)?	13	43,3 %
Q.28 Avez-vous réalisé ou réalisez-vous, selon le contexte des répondants des activités de formation à distance?	6	20 %
Q.24 Avez-vous réalisé ou réalisez-vous, selon le contexte des répondants de la recherche de milieux de stage et/ou de la coordination de stages?	8	27 %

Selon la partie syndicale, les activités d'enseignement proprement dit réalisées de l'enseignement régulier et décrites dans le rapport sur la profession enseignante de mars 2008 sont similaires à celles réalisées par le personnel enseignant de la formation continue. En d'autres mots, les activités d'enseignement réalisées par le personnel enseignant à la formation continue sont semblables aux activités réalisées à la formation régulière.

Selon la partie patronale, en ce qui concerne les activités d'enseignement proprement dit (préparation, prestation et encadrement en classe, évaluation des apprentissages et encadrement hors la classe), les activités réalisées par le personnel enseignant de la formation continue sont similaires à celles de l'enseignement régulier et décrites dans le rapport sur la profession enseignante de mars 2008. Cependant, chacune de ces activités se réalise auprès d'une population étudiante différente de celle de l'enseignement régulier.

5. La pratique de la profession enseignante de la formation continue en tenant compte des caractéristiques de ce secteur

Selon les parties, les caractéristiques de la formation continue influencent la pratique de la profession enseignante et la distinguent de celle de l'enseignement régulier de la manière qui suit :

Les activités d'enseignement proprement dit

En ce qui concerne les activités d'enseignement proprement dit (préparation, prestation et encadrement en classe, évaluation des apprentissages et encadrement hors la classe), le personnel enseignant de la formation continue exerce des activités similaires à celles réalisées par le personnel enseignant de l'enseignement régulier. Cependant, chacune de ces activités se réalise auprès d'une population étudiante différente de celle de l'enseignement régulier. En ce sens, le personnel enseignant de la formation continue réalise les activités d'enseignement proprement dit en tenant compte des caractéristiques de la population étudiante *adulte* des groupes-cours qui lui sont attribués.

Contrairement à l'enseignement régulier, la population étudiante adulte et en *discontinuité de formation* est davantage hétérogène, dans un même groupe-cours, notamment en ce qui concerne l'âge, l'expérience de travail et la formation scolaire antérieure. De plus, les étudiantes et les étudiants de retour aux études, après une interruption plus ou moins longue, ne possèdent pas toujours les notions de base ou encore ont oublié les exigences liées au fait d'être dans une situation d'apprentissage.

Bien que la définition du personnel *chargé de cours* ne fasse pas mention de l'encadrement hors de la classe, **les résultats de l'enquête auprès des collègues** confirment que le personnel enseignant de la formation continue assure des activités d'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants en dehors des heures de prestation de cours. Par ailleurs, **selon les résultats des groupes de discussion**, l'encadrement hors de la classe se réalise principalement sous la forme de disponibilité électronique, compte tenu que la présence du personnel enseignant dans le collège est souvent limitée aux heures de prestation des cours. Certaines enseignantes et certains enseignants préfèrent assurer de la disponibilité en offrant aux étudiantes et aux étudiants qui le demandent de les rencontrer au collège soit au début ou à la fin d'une séance de cours, lorsque la disponibilité des locaux le permet. Rappelons que, selon le rapport sur la profession enseignante de l'enseignement régulier, l'encadrement hors de la classe concerne le suivi et l'assistance que l'enseignante ou l'enseignant offre en dehors de ses heures de cours afin de soutenir ses étudiantes et ses étudiants dans leurs études et plus particulièrement dans la réussite de leurs cours.

De même, bien que la définition du personnel *chargé de cours* n'en fasse pas mention, la préparation du cours constitue une activité inhérente à l'enseignement et est intrinsèquement liée à la prestation de cours à chacune des semaines. Tel que mentionné dans le rapport sur la profession enseignante de l'enseignement régulier : pour chaque cours, la planification et la préparation du cours s'exercent en continuum qui s'étend du long terme au court terme. Afin de préparer un cours, une enseignante ou un enseignant

doit notamment situer le cours dans le programme, et bien cerner les caractéristiques de ses étudiantes et de ses étudiants. À partir du plan cadre du cours, l'enseignante ou l'enseignant planifie le cours et répartit la matière à enseigner tout au long de la durée du cours. L'enseignante ou l'enseignant doit préparer les séances de cours à chacune des semaines de manière à pouvoir ensuite en assurer la prestation. L'enseignante ou l'enseignant peut aussi être appelé à modifier la planification de son cours afin de tenir compte des difficultés éprouvées par ses étudiantes et ses étudiants et à rechercher des moyens appropriés pour les soutenir dans leur apprentissage.

Contrairement à l'enseignement régulier, les activités d'enseignement proprement dit se réalisent davantage sur une base individuelle. Il y a peu ou pas de concertation et de collaboration (travail d'équipe) entre le personnel enseignant en raison notamment de l'absence d'un lieu de concertation tel un regroupement d'enseignantes et d'enseignants par discipline ou par matière où les enseignantes et les enseignants de la formation continue pourraient partager leur expérience et leur expertise.

Selon la partie syndicale, les résultats des discussions avec des enseignantes et des enseignants de la formation continue ont montré que les activités de concertation sont nombreuses, notamment avec les enseignantes et les enseignants de l'enseignement régulier.

Par ailleurs, **selon les parties**, certaines disciplines comportent parfois une seule enseignante ou un seul enseignant, ce qui rend impossible la concertation et la collaboration avec d'autres enseignantes et enseignants de sa discipline.

Selon la partie syndicale, les personnes *chargées de cours* ne sont pas rémunérées pour l'ensemble des tâches qu'elles réalisent. L'offre de repas ou de jetons ne peut être considérée comme une rémunération.

Les activités liées à la gestion des programmes de même que les activités liées à l'enseignement de la discipline et à la gestion pédagogique

En ce qui concerne les activités liées à la gestion des programmes (*vie de programme*), que l'on retrouve à l'enseignement régulier, le personnel enseignant de la formation continue est appelé à participer à des rencontres d'un comité de programme ou d'une équipe-programme. Ces activités sont marginales et ne constituent pas l'essentiel des activités réalisées par le personnel enseignant de la formation continue. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant *chargé de cours* participe à de telles activités, à la demande du collège, elle ou il est généralement rémunéré pour ce faire et, dans ce cas, le taux horaire applicable n'est pas celui de *chargé de cours* prévu à la convention collective.

La formation continue a développé une pratique différente de celle de l'enseignement régulier. On fait référence ici à la tenue de rencontres pédagogiques auxquelles est invité à participer le personnel enseignant de la formation continue, incluant le personnel enseignant *chargé de cours*. Ces rencontres, organisées par le collège, ont pour but de favoriser la concertation et la collaboration. Lors de ces rencontres, les enseignantes et les enseignants de toutes les disciplines associées à un programme donné sont regroupés pour échanger notamment sur les questions d'ordre pédagogique, comme le démontrent les informations recueillies auprès des collègues.

À la formation continue, en l'absence de département et, en raison de sa fonction de responsable du programme, la conseillère ou le conseiller pédagogique intervient auprès du personnel enseignant pour toutes les questions d'ordre pédagogiques ou administratives qui sont le plus souvent traitées en département à l'enseignement régulier. En effet, le personnel enseignant se réfère à la conseillère ou au conseiller pédagogique notamment pour obtenir des informations sur l'ensemble du programme et sur le plan-cadre du cours, sur les politiques et les pratiques institutionnelles, sur les procédures administratives ou encore pour échanger sur les difficultés rencontrées avec les étudiantes et les étudiants.

En ce qui concerne les activités liées à l'enseignement de la discipline et à la gestion pédagogique (vie départementale), que l'on retrouve à l'enseignement régulier, **l'enquête auprès des collèges** révèle que le personnel enseignant qui détient une charge d'enseignement à titre de *chargé de cours* de la formation continue réalise, à l'occasion et sur demande, des activités de promotion et de recrutement, d'information scolaire, d'insertion professionnelle et d'assistance professionnelle. Ces activités réalisées par la personne *chargée de cours* sont distinctes des activités d'enseignement proprement dit (préparation, prestation, évaluation et encadrement) liées à sa charge d'enseignement.

Une enseignante ou un enseignant à l'emploi du collège à titre de *chargé de cours* peut, à la demande du collège, réaliser l'une ou l'autre des activités liées à la gestion des programmes ou aux activités liées à l'enseignement de sa discipline et à la gestion pédagogique.

Selon l'enquête auprès des collèges, ces activités sont actuellement rémunérées à un taux horaire différent de celui de la convention collective.

Selon la partie syndicale, s'il est vrai que les résultats des groupes de discussion avec des personnes *chargées de cours* à la formation continue ont montré que parfois c'est effectivement le conseiller pédagogique qui agit comme « pivot » d'un programme, ils ont aussi montré l'existence d'un autre modèle de gestion de programme. En effet, les résultats illustrent que lorsqu'un programme de la formation continue est commun avec un programme au régulier, c'est plus souvent qu'autrement, le département de l'enseignement régulier qui prend le rôle de « pivot ». De sorte que cohabitent plusieurs modèles de gestion de programmes.

Par ailleurs, **les résultats des groupes de discussion**, ont révélé que les activités que réalisent les personnes *chargées de cours* ne sont pas systématiquement rémunérées ni au taux prévu à la convention, ni par un autre taux.

6. Les pratiques locales quant à l'application de certaines dispositions de la convention collective

Les résultats du questionnaire font état de pratiques locales quant à l'application de certaines dispositions de la convention collective.

Dans la section qui suit, le rapport présente **les résultats de l'enquête auprès des collègues** sur les éléments suivants : le comité de relations de travail (CRT), le perfectionnement, les frais de déplacement, les autres conditions de travail (bureau, courriel, téléphone, etc.), le désistement à la suite de l'octroi d'une charge d'enseignement et l'annulation d'une charge d'enseignement.

6.1. Comité de relations de travail (CRT)

Les questions qui suivent ont pour objectif de connaître les pratiques locales en ce qui concerne l'information transmise au syndicat relativement aux charges d'enseignement disponibles à la formation continue.

Peu de répondants informent le syndicat dans le cadre du CRT de la prévision des charges d'enseignement disponibles à la formation continue, à temps complet, à temps partiel ou *chargé de cours*.

Les 11 répondants se répartissent comme suit : 7 répondants ont un syndicat affilié à la FNEEQ et 4 répondants ont un syndicat affilié à la FEC.

- 10 répondants (91 %) informent le syndicat quant aux charges d'enseignement à temps complet et à temps partiel;
- 5 répondants (45 %) informent le syndicat des charges de cours disponibles.

Pour ce faire, parmi les 11 répondants :

- 8 répondants (73 %) déposent au CRT ou au RCS, un projet d'utilisation uniquement pour les charges d'enseignement à temps complet et à temps partiel dans les disciplines concernées;
- 5 répondants (45 %) déposent au CRT ou au RCS un état d'utilisation prévisionnel de toutes les charges d'enseignement disponibles à la formation continue selon les disciplines concernées.

Certains répondants ont apporté les précisions suivantes :

- un répondant mentionne la difficulté de produire une prévision annuelle des charges d'enseignement à la formation continue compte tenu de la fluctuation des activités et de l'incertitude quant au *démarrage* des groupes. En raison de la formation offerte en continu, les charges de cours de la formation continue peuvent chevaucher deux années d'engagement différentes;
- un répondant mentionne qu'une copie des affichages des charges d'enseignement

est expédiée au syndicat, mais aucune information n'est transmise quant aux prévisions de charges d'enseignement disponibles.

		OUI	% OUI
Q.58	Le collège informe le syndicat dans le cadre du CRT (FNEEQ) ou du RCS (FEC) de la prévision des charges d'enseignement disponibles à la formation continue	11	26,83 %
	<ul style="list-style-type: none"> pour les charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel 	10	90,91 %
	<ul style="list-style-type: none"> pour les charges de cours selon les disciplines concernées en fonction des prévisions de clientèle à la formation continue 	5	45,45 %
Q.59	Pour ce faire, le collège dépose au CRT (FNEEQ) ou au RCS (FEC) :	11	26,83 %
	<ul style="list-style-type: none"> un état d'utilisation prévisionnel de toutes les charges d'enseignement disponibles à la formation continue selon les disciplines concernées 	5	45,45 %
	<ul style="list-style-type: none"> un projet d'utilisation uniquement pour les charges d'enseignement à temps complet et à temps partiel dans les disciplines concernées 	8	72,73 %

- 26 répondants (63 %) affirment discuter des conditions de travail du personnel enseignant de la formation continue au CRT ou au RCS;

Q.60	Discutez-vous des conditions de travail du personnel enseignant de la formation continue en CRT ou RCS?	26	63,41 %
Q.61	Si oui, sur quels sujets?	23	88,46 %

- de ce nombre, 23 répondants ont mentionné les sujets abordés que l'on peut regrouper de la manière suivante :
 - o 13 répondants (50 %) ont abordé la répartition et l'octroi des charges d'enseignement de la formation continue :
 - ✓ la répartition des charges d'enseignement à la formation continue (2);
 - ✓ les priorités d'emploi et l'attribution des cours (4);
 - ✓ l'évaluation et l'octroi de charges de cours à du personnel enseignant de l'enseignement régulier (2);
 - ✓ la conversion des contrats à temps complet (1);

- ✓ l'évaluation (1);
- ✓ le double emploi (3);
- 8 répondants (30 %) ont abordé les conditions de travail en général (5), les griefs (2), les avis disciplinaires (1);
- 7 répondants (27 %) répondants ont abordé des sujets liés à la rémunération :
 - ✓ la rémunération du personnel enseignant de la formation continue et les tâches réalisées (4);
 - ✓ la rémunération du personnel engagé pour la formation non créditée (1);
 - ✓ la rémunération versée aux répondants dans les départements (1);
 - ✓ la coordination des AEC et les primes de coordination (2);
- 6 répondants (26 %) ont abordé des sujets liés à l'affichage et à la sélection du personnel enseignant de la formation continue;
 - ✓ la sélection (2);
 - ✓ l'ouverture des charges d'enseignement de l'Annexe VIII-4 (FEC) (1);
 - ✓ l'offre générale de service applicable à la formation continue (1);
 - ✓ les difficultés de recrutement (1);
 - ✓ les difficultés de rétention du personnel enseignant *chargé de cours* (1);
- 2 répondants (9 %) ont abordé la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
- 1 répondant (4 %) a mentionné des projets particuliers offerts à l'extérieur du collège;
- 1 répondant (4 %) a mentionné le partage des ressources avec l'enseignement régulier;
- 1 répondant (4 %) a mentionné l'ancienneté.

6.2. Perfectionnement et personnel enseignant de la formation continue

Certains collèges organisent ou donnent accès au personnel enseignant de la formation continue aux activités de perfectionnement organisées par le collège ou encore acceptent de rembourser les frais de perfectionnement pour le personnel enseignant de la formation continue.

Frais de perfectionnement – personnel enseignant chargé de cours

- 22 répondants (54 %) remboursent le personnel enseignant *chargé de cours* de la formation continue pour des activités de perfectionnement. De ce nombre, 19 répondants (87 %) le font à même le budget de la formation continue alors que 3 répondants (14 %) imputent cette dépense dans le budget de perfectionnement du personnel enseignant de l'enseignement régulier;
- en ce qui concerne la nature des activités de perfectionnement remboursées par le collège, 16 répondants (72 %) ont spécifié que celles-ci visent les approches et

stratégies pédagogiques et l'insertion du personnel enseignant alors que 4 répondants (18 %) visent la mise à jour de la compétence professionnelle.

Frais de perfectionnement – personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel

- 15 répondants (37 %) remboursent le personnel enseignant de la formation continue détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel pour des activités de perfectionnement. De ce nombre, 9 répondants (60 %) le font à même le budget de perfectionnement du personnel enseignant de l'enseignement régulier alors que 8 répondants (53 %) imputent cette dépense dans le budget de la formation continue;
- en ce qui concerne la nature des activités de perfectionnement remboursées par le collège, 13 répondants (87 %) ont spécifié que celles-ci visent les approches et stratégies pédagogiques et l'insertion du personnel enseignant et 14 répondants (93 %) visent la mise à jour de la compétence professionnelle.

Plusieurs répondants ont ajouté que le remboursement pouvait viser d'autres activités. La nature des activités de perfectionnement est fonction des besoins exprimés par le personnel enseignant.

Un répondant a mentionné que le personnel enseignant *chargé de cours* de la formation continue est invité à assister aux journées pédagogiques organisées par le collège pour l'enseignement régulier.

Personnel enseignant de la formation continue et frais de perfectionnement				
	Personnel enseignant chargé de cours		Personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel	
	Q.62		Q.65	
	OUI	% OUI	OUI	% OUI
Le collège rembourse le perfectionnement :	22	53,66 %	15	36,59 %
	Q.63		Q.66	
<i>Les frais de perfectionnement sont remboursés :</i>	OUI	% OUI	OUI	% OUI
		Tab. sur Q.62		Tab. sur Q.65
1. à même le budget de la formation continue	19	86,36 %	8	53,33 %
2. dans le budget de perfectionnement du personnel enseignant (régulier)	3	13,64 %	9	60,00 %
	Q.64		Q.67	
<i>Nature des activités de perfectionnement remboursées par le collège :</i>	OUI	% OUI	OUI	% OUI
		Tab. sur Q.62		Tab. sur Q.65
1. les approches et stratégies pédagogiques - insertion du personnel enseignant	16	72,73 %	13	86,67 %
2. la mise à jour de la compétence professionnelle	4	18,18 %	14	93,33 %

Rémunération du personnel enseignant chargé de cours pour assister à du perfectionnement organisé par le collègue

- 8 répondants déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* qui assiste à des activités de perfectionnement est rémunéré pour la durée de l'activité de perfectionnement. De ce nombre :
 - 5 répondants (63 %) rémunèrent selon un taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes;
 - 1 répondant (13 %) rémunère selon le taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective;
 - un répondant a précisé que la participation du personnel enseignant exclusivement *chargé de cours* est exceptionnelle. Si tel est le cas, le collègue versera un montant forfaitaire;
 - un répondant a spécifié que la participation du personnel enseignant *chargé de cours* est rémunérée si la convocation est faite par le collègue ou si la formation est organisée par la formation continue;
 - aucun répondant n'a convenu du taux horaire avec le syndicat.

Rémunération du personnel enseignant <i>chargé de cours</i> – pour assister à du perfectionnement organisé par le collègue (Q.68 et Q.69)	Nombre de répondants	
Q.68 - Le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui assiste à du perfectionnement organisé par le collègue est rémunéré	8	19,51 %
Q.69 – taux horaire applicable		Tab. sur Q.68
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	1	12,50 %
• taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes	5	62,50 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant /1690 heures	0	0,00 %
• le taux horaire utilisé par le collègue a été convenu avec le syndicat	0	0,00 %

6.3. Frais de déplacement

En ce qui concerne les frais de déplacement et de séjour pour le personnel enseignant, on constate que :

- 39 répondants (95%) remboursent les frais de déplacement selon la politique en vigueur dans le collègue;
- 34 répondants (83 %) remboursent les frais de séjour pour des activités à l'extérieur du collègue;
- 24 répondants (59 %) calculent les frais de déplacement à partir du lieu de

travail;

- 17 répondants (42%) inscrivent au contrat d'engagement un lieu de travail si celui-ci est différent du collège ou du campus.

	OUI	% OUI
Les pratiques locales en matière de remboursement des frais de déplacement (Q.70)		
• le collège rembourse des frais de séjour au personnel enseignant de la formation continue pour des activités à l'extérieur du collège	34	82,93 %
• le collège rembourse des frais de déplacement au personnel enseignant de la formation continue pour des activités à l'extérieur du collège	39	95,12 %
• si oui, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés, selon la politique en vigueur dans le collège	40	97,56 %
• inscription au contrat d'engagement du personnel enseignant de la formation continue d'un lieu de travail, si celui-ci est différent du collège ou campus	17	41,46 %
• les frais de déplacement sont calculés à partir de ce lieu de travail	24	58,54 %

6.4. Autres conditions de travail - Personnel enseignant chargé de cours

- dans la très grande majorité des répondants, le personnel enseignant *chargé de cours* a accès à un ordinateur (98 %), dispose de matériel didactique (95 %) et d'une adresse courriel (93 %);
- 1 répondant a spécifié que l'adresse courriel au collège n'était pas accessible au personnel enseignant *chargé de cours* qui est engagé sur une base occasionnelle;
- dans une grande majorité de répondants, 33 répondants (81 %), le personnel enseignant *chargé de cours* dispose d'un espace de travail. Cependant, de ce nombre, 10 répondants ont précisé que l'espace de travail ou le bureau du personnel enseignant était un espace commun partagé par l'ensemble du personnel enseignant. Cet espace commun est généralement équipé d'un téléphone;
- 1 répondant a spécifié que le personnel *chargé de cours* est parfois aussi détenteur d'une charge d'enseignement à temps partiel, ce qui lui donne accès à un espace de travail;
- 1 répondant a précisé qu'un espace de travail peut être accordé si l'enseignante ou l'enseignant de la formation continue en fait la demande;
- 31 répondants (76 %) ont déclaré mettre à la disposition du personnel enseignant *chargé de cours* un téléphone;
- 25 répondants (61 %) fournissent un casier au personnel enseignant *chargé de cours*. Un répondant a précisé qu'il s'agissait d'un casier postal et non d'un espace pour laisser leurs effets personnels;

- 18 répondants (44 %) mettent en place des modalités particulières en raison du télé-enseignement, par exemple l'accès à l'Internet.

	OUI	% OUI
Le personnel enseignant engagé à titre de chargé de cours à la formation continue dispose (Q.71) :		
• de l'accès à un ordinateur	40	97,56 %
• de matériel didactique	39	95,12 %
• d'une adresse électronique	38	92,68 %
• d'un espace de travail au collège	33	80,49 %
• d'un téléphone	31	75,61 %
• d'un casier	25	60,98 %
• des modalités particulières en raison du télé-enseignement (par exemple, accès à Internet)	18	43,90 %

Résultats des groupes de discussion *sur les conditions matérielles et didactiques*

- les 30 enseignantes et enseignants consultés ont tous une adresse courriel et un accès à un système informatisé tel Omnivox ou l'équivalent;
- 19 ont mentionné avoir un bureau de travail au collège;
- 18 enseignantes et enseignants ont déclaré avoir accès à une banque de plan de cours;
- 16 enseignantes et enseignants ont déclaré avoir accès à un local pour se rencontrer;
- la moitié a déclaré avoir facilement accès à un ordinateur;
- 9 enseignantes ou enseignants ont déclaré avoir accès à des services techniques en soirée;
- 4 enseignantes ou enseignants ont déclaré vendre eux-mêmes et distribuer du matériel destiné aux étudiantes et aux étudiants du fait que les services du collège ne sont pas accessibles en soirée.

Conditions matérielles		
	OUI	% OUI
Q.31 Le collège vous fournit-il une adresse courriel?	30	100 %
Q.32 Le collège vous fournit-il un accès à Omnivox ou l'équivalent?	30	100 %
Q.33 Le collège vous fournit-il un bureau de travail?	19	63 %
Q.34 Avez-vous facilement accès à un ordinateur au collège?	15	50 %
Q.35 Pendant les laboratoires en soirée, avez-vous accès à des services techniques lorsque vous en avez besoin?	9	30 %
Q.36 Procédez-vous vous-même à la vente et à la distribution de matériel destiné à vos étudiantes et étudiants du fait que les services du collège ne sont pas accessibles en soirée?	4	13 %
Q.37 Dans le cas où vous êtes plusieurs à donner le même cours, disposez-vous d'un local pour vous rencontrer ?	16	53 %
Q.38 Avez-vous accès à une banque de plans de cours?	18	60 %

Les enseignantes et les enseignants consultés avaient beaucoup de commentaires à formuler sur l'état inadéquat des lieux qu'ils occupent, salles de classe incluses, et du matériel pédagogique et informatique qui leur est fourni. Plusieurs participantes et participants n'ont aucun matériel fourni par le collège, la formation continue n'ayant pas de budget prévu pour cela.

En raison du fait que les services techniques ne sont pas accessibles en soirée ou les fins de semaine, les enseignantes et les enseignants ont mentionné prévoir « un plan B » en cas de pannes ou de difficultés techniques. Deux participantes et participants qui enseignent dans des disciplines nécessitant des laboratoires n'ont pas de technicien pendant les séances de laboratoire, ils doivent donc y suppléer.

Selon les enseignantes et les enseignants consultés, le fait que les différents services du collège sont ouverts pendant la journée seulement est très difficile, aussi bien pour le personnel enseignant que pour les étudiantes et les étudiants.

6.5. Désistement à la suite de l'octroi d'une charge d'enseignement à la formation continue

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant qui a posé sa candidature sur une charge d'enseignement de la formation continue se désiste après que le collège lui ait confirmé la charge d'enseignement, la répartition des répondants est la suivante :

- 11 répondants (27 %) déclarent que l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire;
- 17 répondants (42 %) déclarent que l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si et seulement si, elle ou il ne respecte pas le délai prévu par le collège.

Un répondant a précisé que, dans le cas où une enseignante ou un enseignant souhaite se désister, si aucune solution de remplacement n'est possible dans un délai de 10 jours, l'enseignante ou l'enseignant devait respecter son contrat ou être démissionnaire.

Un répondant a inscrit dans les commentaires que ses pratiques locales à l'égard du désistement ne s'appliquaient que pour l'enseignement régulier seulement.

Un répondant a spécifié faire preuve de flexibilité étant donné la précarité du personnel enseignant *chargé de cours* à la formation continue.

Un répondant souhaite que les parties nationales conviennent des modalités et des délais lors d'un désistement.

Délai prévu pour se désister d'une charge d'enseignement

En ce qui concerne le délai prévu dans le cas d'un désistement, les 17 répondants se répartissent en trois catégories :

- 3 répondants ont un seul délai applicable, celui-ci se situe : «suivant l'offre faite par le collègue»;
- 6 répondants ont un seul délai applicable, celui-ci se situe : «avant le début de la charge d'enseignement»;
- 8 répondants ont deux délais applicables : un premier délai suivant l'offre faite par le collègue et un deuxième délai avant le début de la charge d'enseignement.

	OUI	% OUI
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant pose sa candidature sur une charge d'enseignement à la formation continue, si celle-ci ou celui-ci se désiste après que le collègue lui ait confirmé l'octroi d'une charge d'enseignement : (Q.72.2 et Q.72.3)		
• l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire s'il se désiste de son contrat d'engagement – aucun délai ou avis n'est prévu	11	26,83 %
• l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si et seulement si, elle ou il n'a pas respecté l'avis ou le délai prévu par le collègue pour se désister de la charge d'enseignement à la formation continue	17	41,46 %

Pour les 3 répondants ayant un seul délai et que celui-ci se situe *avant le début de la charge d'enseignement*, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas démissionnaire si elle ou il respecte le délai prévu par le collègue pour se désister. Ce délai expiré l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si elle ou il se désiste de la charge d'enseignement offerte par le collègue. La répartition des répondants selon la durée du délai est la suivante :

- 2 répondants : au moins 24 heures avant le début de la charge d'enseignement;
- 1 répondant : au moins 48 heures avant le début de la charge d'enseignement.

	OUI	% OUI
Un seul délai : avant le début de la charge d'enseignement		
Une enseignante ou un enseignant peut se désister, sans être démissionnaire, si elle ou il avise le collègue avant la date de début de la charge d'enseignement à la formation continue. (Q.72.3)	3	
• au moins 24 heures avant le début de la charge d'enseignement	2	66,67 %
• au moins 48 heures avant le début de la charge d'enseignement	1	33,33 %
• au moins de 5 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	0	0,00 %
• au moins 10 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	0	0,00 %
• au moins 15 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	0	0,00 %

Pour les 6 répondants ayant un seul délai et que celui-ci se situe suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas démissionnaire si elle ou il respecte le délai prévu par le collègue pour se désister. Ce délai expiré l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si elle ou il se désiste de la charge d'enseignement offerte par le Collège. La répartition des répondants selon la durée du délai est la suivante :

- 1 répondant : dans les 24 heures suivant l'offre du collègue;
- 2 répondants : dans les 48 heures suivant l'offre du collègue;
- 2 répondants : dans les 5 jours ouvrables suivant l'offre du collègue;
- 1 répondant : dans les 15 jours ouvrables suivant l'offre du collègue.

Un répondant a précisé que, le délai expiré, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas démissionnaire, mais il perd sa priorité d'emploi, sans préciser si la perte de la priorité d'emploi était appliquée pour la formation continue seulement.

	OUI	% OUI
Un seul délai : suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement		
Une enseignante ou un enseignant peut se désister, sans être démissionnaire, à l'intérieur du délai fixé par le collègue suivant l'offre d'une charge d'enseignement à la formation continue; ce délai expiré l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si elle ou il se désiste de la charge d'enseignement offerte par le collègue. (Q.72.2 et Q. 72.4)	6	
• dans les 24 heures suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	1	16,67 %
• dans les 48 heures suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	2	33,33 %
• dans les 5 jours ouvrables suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	2	33,33 %
• dans les 10 jours ouvrables suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	0	0,00 %
• dans les 15 jours ouvrables suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	1	16,67 %

Pour les 17 répondants ayant un ou deux délais applicables, soit un premier délai suivant l'offre du collègue et, par la suite, un deuxième délai, avant le début de la charge d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas démissionnaire si elle ou il respecte les délais prévus. Ce délai expiré l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si elle ou il se désiste de la charge d'enseignement offerte par le collègue. Le dernier délai pouvant donner lieu à une démission est celui situé avant le début de la charge d'enseignement.

Dans les 2 délais, la durée est généralement identique. Un seul répondant a une durée du délai différent : soit dans les 48 heures suivant l'offre du collègue et au moins 5 jours ouvrables avant le début de la charge d'enseignement.

Trois répondants ont précisé avoir pour pratique d'avoir 2 délais : suivant l'offre du collègue et avant le début de la charge d'enseignement, mais la durée de leur délai est différente. Ils n'ont cependant donné aucune précision sur la durée de leurs délais.

La répartition des répondants selon la durée des délais est la suivante :

	OUI	% OUI
Deux délais applicables : suivant l'offre du collège et avant le début de la charge d'enseignement		
<i>1^{er} délai</i> : une enseignante ou un enseignant peut se désister, sans être démissionnaire, à l'intérieur du délai fixé par le collège suivant l'offre d'une charge d'enseignement à la formation continue. (Q.72.4)	8	
• dans les 24 heures suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	1	12,50 %
• dans les 48 heures suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	1	12,50 %
• dans les 5 jours ouvrables suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	0	0,00 %
• dans les 10 jours ouvrables suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	2	25,00 %
• dans les 15 jours ouvrables suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	1	12,50 %
• autres : aucune précision sur la durée du délai utilisé	3	37,50 %
<i>2^e délai</i> : une enseignante ou un enseignant peut se désister, sans être démissionnaire, si elle ou il avise le collège avant la date de début de la charge d'enseignement à la formation continue (Q.72.3)	8	
• au moins 24 heures avant le début de la charge d'enseignement	1	12,50 %
• au moins 48 heures avant le début de la charge d'enseignement	0	0,00 %
• au moins de 5 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	1	12,50 %
• au moins 10 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	2	25,00 %
• au moins 15 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	1	12,50 %
• autres : aucune précision sur la durée du délai utilisé	3	37,50 %
	OUI	% OUI
• au cas par cas, selon la raison invoquée par l'enseignante ou l'enseignant et si le délai est jugé raisonnable par le collège (Q.72.5)	16	39,02 %
• autres, expliquez (Q.72.6)	3	7,32 %

Plusieurs répondants ont spécifié aussi tenir compte de la situation au cas par cas, selon la raison invoquée par l'enseignante ou l'enseignant, si le délai est jugé raisonnable.

Certains répondants ont mentionné tenir compte des raisons médicales ou de compassion, des circonstances majeures.

Désistement pour occuper une charge d'enseignement à l'enseignement régulier

Un répondant a précisé que le personnel enseignant à la formation continue détient souvent une charge d'enseignement à temps partiel à l'enseignement régulier. Le service de la formation continue préfère accepter les désistements plutôt que de les considérer démissionnaires.

À cet effet, 18 répondants ont déclaré que le collège permet à une enseignante *chargée de cours* à la formation continue de se désister, en cours de contrat, pour occuper une charge d'enseignement à l'enseignement régulier.

Un répondant a précisé que cette pratique était appliquée uniquement pour l'obtention d'un poste à l'enseignement régulier.

<ul style="list-style-type: none"> Le collège permet à une enseignante ou un enseignant <i>chargé de cours</i> à la formation continue de se désister, en cours de contrat, pour occuper une charge d'enseignement à l'enseignement régulier du collège (Q.72.8) 	18	43,90 %
---	----	---------

Entente avec le syndicat sur les pratiques locales en matière de désistement

Onze répondants ont spécifié avoir convenu avec le syndicat des pratiques locales en matière de désistement du personnel enseignant après l'octroi d'une charge d'enseignement.

<ul style="list-style-type: none"> Les pratiques locales en matière de désistement du personnel enseignant après l'octroi d'une charge d'enseignement sont convenues avec le syndicat (Q.72.7) 	11	26,83 %
---	----	---------

6.6. Annulation d'une charge d'enseignement

Dans le cas où le collège annule une charge d'enseignement attribuée à une enseignante ou un enseignant en raison de la baisse dans les inscriptions ou en raison d'une modification dans la grille de cours, plusieurs répondants ont mentionné attendre d'avoir suffisamment d'inscriptions avant de confirmer les cours au personnel enseignant.

- 33 répondants (80 %) ont déclaré attribuer les cours sous réserve qu'il y ait suffisamment d'inscriptions;
- 2 répondants (5 %) ont pour pratique de confirmer la charge d'enseignement sans inscrire de réserve quant à la baisse des inscriptions.

Dans le cas où aucune réserve n'avait été faite quant à la baisse des inscriptions, les répondants ont spécifié avoir :

- remplacé le cours par un autre cours de la même discipline (2);
- convenu avec l'enseignante ou l'enseignant d'un montant compensatoire pour le cours non attribué (2);
- versé la totalité du contrat sans qu'il y ait une prestation de cours (1).

	OUI	% OUI
Lorsqu'un collègue est dans l'obligation d'annuler une charge d'enseignement attribuée à une enseignante ou un enseignant en raison d'une baisse dans les inscriptions ou en raison d'une modification dans la grille de cours, parmi les situations suivantes laquelle s'applique dans votre établissement (Q.73)		
<ul style="list-style-type: none"> • Les charges de cours de la formation continue sont toujours attribuées sous réserve qu'il y ait suffisamment d'inscriptions. Dans ce cas, le collègue confirme à l'enseignante ou à l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert et aucune rémunération n'est versée 	33	80,49 %
<ul style="list-style-type: none"> • Le collègue avise l'enseignante ou l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert et aucune rémunération n'est versée à l'enseignante ou l'enseignant 	2	4,88 %
<ul style="list-style-type: none"> • Le collègue avise l'enseignante ou l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert, mais il lui offre de remplacer ce cours par un autre cours de la même discipline 	2	4,88 %
<ul style="list-style-type: none"> • Le collègue avise l'enseignante ou l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert et il convient avec l'enseignante ou l'enseignant d'un montant compensatoire pour le cours non attribué 	1	2,44 %
<ul style="list-style-type: none"> • Le collègue avise l'enseignante ou l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert et il verse à l'enseignante ou l'enseignant la totalité du montant prévu au contrat sans qu'il y ait une prestation de cours 	1	2,44 %

7. Les conditions de travail applicables au personnel enseignant de la formation continue dans la convention collective FNEEQ 2010-2015

Comme le précise la clause 1-2.12, à moins que le collège ait créé des charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel, le personnel enseignant de la formation continue est engagé à titre de *chargé de cours*.

«1-2.12 Enseignante ou enseignant à la formation continue :

Sous réserve de la clause 8-7.07, enseignante ou enseignant chargé de cours engagé par le Collège pour y dispenser l'enseignement de cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, de cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), de cours faisant partie d'un module de formation reconnue par la ou le Ministre, ou d'activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre et ce, pour les cours offerts aux élèves inscrits à la formation continue.»

Les clauses 1-2.10 et 1-2.11 de la convention collective définissent le personnel enseignant *chargé de cours* de la manière suivante :

«1-2.10 Enseignante ou enseignant :

Personne engagée par le Collège pour y donner de l'enseignement.

1-2.11 Enseignante ou enseignant chargé de cours :

Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège et qui fournit, en plus de sa prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée.»

Les conditions de travail de l'enseignante ou l'enseignant de la formation continue (8-7.00)

La clause 8-7.01 de la convention collective stipule que, à moins de dispositions à l'effet contraire, les dispositions de la convention collective s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue, sous réserve des stipulations prévues dans l'article 8-7.00. L'article 8-7.00 comprend des dispositions spécifiques de la formation continue notamment pour les sujets exclus du CRT, la sélection, la création de charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel, les dispositions relatives au grief et à l'arbitrage et l'information à transmettre au syndicat et à la FNEEQ.

L'ordre d'engagement pour une charge à la formation continue

Par ailleurs, les dispositions de l'alinéa d) de la clause 5-4.17 précisent l'ordre d'engagement du personnel enseignant de la formation continue :

« d) Ordre de priorité d'engagement pour une charge à la formation continue

Lorsque le collège comble une charge quelconque d'enseignement à la formation continue, il procède à l'engagement de la candidate ou du candidat selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Si plusieurs candidates et candidats ont la même priorité sur la même charge d'enseignement, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le mécanisme

de sélection prévu à la clause 8-7.03, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00, au regard de la priorité 2. Cependant, lorsque l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, la sélection est faite conformément aux dispositions de la clause 8-7.03.

Toutefois, si plusieurs candidates et candidats n'ayant aucune ancienneté ont la même priorité sur la même charge, dans la même discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui dont la date officielle d'embauche est la plus ancienne et, à date égale, de celle ou de celui dont la date de recommandation déterminé par le mécanisme de sélection de la formation continue est la plus ancienne et, à date égale, selon l'ordre d'engagement déterminé lors de la sélection, sans égard à la charge d'enseignement qui lui est attribuée.

L'ordre d'engagement est le suivant et s'applique jusqu'à concurrence d'un équivalent à temps complet de un (1) :

1. sous réserve de l'alinéa D) de la clause 5-4.07, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;
2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés pédagogiques, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

Sous réserve de l'alinéa D) de la clause 5-4.07 et des clauses 5-1.03 et 8-7.07, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré comme chargé de cours».

Article 8-7.00 - Formation continue

«8-7.01

À moins de dispositions à l'effet contraire, la convention collective s'applique aux enseignantes et enseignants de la formation continue sous réserve des stipulations suivantes.

8-7.02

Pour l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue, le Collège n'est pas tenu de convoquer le CRT dans les cas suivants :

- les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements d'enseignement et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement;
- les implications contractuelles résultant des mesures mentionnées au paragraphe précédent;
- un litige relatif aux transferts.

8-7.03

Sous réserve de l'ordre de priorité prévu à l'alinéa d) de la clause 5-4.17, la sélection des enseignantes et enseignants à la formation continue est faite selon le mécanisme que le Collège détermine, à moins d'entente entre les parties.

Ce mécanisme de sélection prévoit l'établissement de l'ordre d'engagement des candidates et des candidats retenus.

8-7.04

À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas à l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue.

8-7.05

Les enseignantes et les enseignants à la formation continue ne sont pas comptabilisés aux fins des clauses 7-1.01 et 7-1.02 de la convention collective.

8-7.06

Les procédures de grief et d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 s'appliquent aux enseignantes et enseignants de la formation continue pour les seules dispositions prévues à la convention collective qui les régissent.

8-7.07

Le Collège peut utiliser les ressources prévues aux clauses 8-5.04, 8-5.05 et 8-5.06 afin de créer une ou des charges à temps complet ou à temps partiel à la formation continue. Une telle charge est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC aux fins de l'application de l'article 8-5.00.

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une charge à temps complet ou à temps partiel à la formation continue est calculée selon l'Annexe I - 1.

Ces charges ne peuvent en aucun temps servir aux fins d'acquisition de la permanence sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07.

L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge jouit, pour autant que le texte de la convention collective le permette et alors de la façon dont il le permet et à moins de disposition contraire au présent article, des droits et avantages que procure une année d'enseignement.

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge à temps complet à la formation continue peut substituer partiellement ou totalement sa charge avec celle d'une enseignante ou d'un enseignant régulier après avoir obtenu l'accord du Collège qui en avise le département.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

8-7.08

Sous réserve de pratiques locales qui prévoient une plus grande participation des enseignantes et enseignants au mécanisme de sélection de la formation continue, le Collège invite une (1) enseignante ou un (1) enseignant de la discipline concernée, à l'enseignement régulier, pour participer à la sélection.

8-7.09

Deux fois par année, au plus tard le 31 octobre et au plus tard le 1^{er} mars, le Collège transmet au Syndicat et à la partie syndicale nationale le détail de la charge des enseignantes et enseignants à la formation continue.

Ces renseignements comportent pour chaque enseignante et enseignant :

- a) le titre de l'enseignante ou de l'enseignant (temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours);
- b) les cours qui lui sont confiés et, pour chaque cours confié, le nombre de groupes-cours et le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits.»

**MANDAT II - LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES
(RAC)**

MANDAT II : RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

1. Rappel du mandat

- analyser les pratiques actuelles au regard de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) afin de déterminer la nature de l'intervention du personnel enseignant;
- faire au plus tard dix-huit (18) mois après la signature de la convention collective des recommandations à leur partie respective.

Cette section vise à documenter la nature de l'intervention du personnel enseignant dans le cadre d'une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Pour cerner les pratiques actuelles en matière de RAC, les parties ont convenu d'utiliser la description théorique d'une démarche de RAC telle que décrite dans le document ministériel intitulé *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique - Cadre général – Cadre technique (2005)*. En plus de contenir une définition et des principes expliquant la reconnaissance des acquis et des compétences, ce document comprend aussi des informations sur les différentes étapes d'une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences de même que les activités réalisées par les personnes qui interviennent à chacune des étapes du processus.

Afin de compléter les informations disponibles sur les pratiques actuelles et la nature de l'intervention du personnel enseignant, les parties nationales ont convenu de se référer :

- aux résultats de l'enquête auprès des collègues;
- aux avis et points de vue exprimés par le personnel enseignant de la formation continue lors de la consultation menée par la partie syndicale;
- aux politiques institutionnelles (PIRAC) expédiées par les collègues (12 collègues sur 18) lors de l'enquête auprès des collègues.

2. Définition de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

Rappelons que la convention collective ne comporte aucune information ou définition de ce que constitue la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). À cet effet, les parties ont convenu de se référer au document ministériel pour définir la RAC et en expliquer les différentes étapes.

Essentiellement, la RAC est une démarche par laquelle un adulte obtient la reconnaissance officielle de ses compétences par rapport à des normes socialement établies, notamment celles présentées dans les programmes d'études.

«La reconnaissance des acquis et des compétences est une démarche qui permet à l'adulte d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences par rapport à des normes socialement établies, notamment celles présentées dans les programmes d'études. En fonction des objectifs poursuivis par l'adulte, cette démarche lui permet d'identifier les compétences maîtrisées et de faire état, s'il y a lieu, de la formation manquante à acquérir. Au terme du processus, la reconnaissance inscrite dans un document officiel (bulletin, attestation, diplôme, etc.) attestant soit de l'ensemble des compétences propres à un titre donné (programme d'études), soit d'une partie des composantes de ce titre (unités ou crédits de formation, etc.)»¹⁸

Une démarche de RAC s'adresse à un adulte. Le document ministériel ne définit pas ce qu'est un adulte.

Dans le réseau des collèges, les adultes désirant suivre une formation s'adressent généralement à la formation continue surtout s'ils souhaitent poursuivre leurs études tout en détenant un emploi. Cependant, la population adulte peut aussi choisir de s'inscrire dans un programme offert par l'enseignement régulier.

Dans le réseau des collèges, deux réalités coexistent :

- l'enseignement régulier qui offre une formation collégiale à la population étudiante normalement en continuité de formation, soit en provenance du Secondaire;
- la formation continue qui offre une formation à des personnes en discontinuité de formation : pour une AEC, à des personnes ayant interrompu leurs études depuis au moins 1 an - (RREC¹⁹ : article 4) ou, pour le DEC, à des personnes ayant interrompu leurs études à plein temps pendant une période cumulative d'au moins 36 mois (RREC : article 2.2).

Cependant, considérant les objectifs de la RAC, soit d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences, toute personne qui entreprend une démarche officielle de RAC doit pouvoir démontrer lesdites compétences acquises au cours des années antérieures en justifiant sa demande : acquis scolaires et acquis expérimentiels.

¹⁸ RREC : Règlement sur le régime des études collégiales

¹⁹ RREC : Règlement sur le régime des études collégiales

Ainsi les principes de base associés à la RAC semblent désigner davantage des personnes en discontinuité de formation :

- «une personne a droit à la reconnaissance sociale de ses acquis et de ses compétences dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède;
- une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà ni à refaire, dans un contexte scolaire formel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux, selon d'autres modalités. Ce qui importe dans la reconnaissance des acquis, c'est ce qu'une personne a appris et non les lieux, circonstances ou méthodes d'apprentissage;
- une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel.»²⁰

La reconnaissance officielle des acquis et des compétences peut viser, en tout ou en partie, soit une AEC, soit un DEC.

En conclusion, pour obtenir les crédits liés à un programme donné (AEC ou DEC), une personne *adulte* qui s'inscrit dans une démarche ou un processus de RAC doit faire la preuve de ses compétences ou de ses acquis scolaires et, le cas échéant, acquérir les compétences manquantes dans ledit programme.

Il n'y a aucune obligation pour un collège de mettre en place des services de RAC pour les programmes offerts dans son établissement. Cependant, à cet égard, le document ministériel fait référence à la responsabilité sociale des organisations concernées. Ainsi, plusieurs collèges offrent des services de reconnaissance des acquis et des compétences :

- 39 répondants (95 %) ont déclaré offrir des services de RAC.

Les politiques institutionnelles expédiées au CNR comprennent une définition de la RAC et les principes qui y sont associés.

- 18 répondants (44 %) ont déclaré avoir adopté une *Politique institutionnelle de reconnaissance des acquis et des compétences (PIRAC)* et, de ce nombre, 12 répondants ont fait suivre une copie de leur politique.

²⁰ *Ibid.*, p.5

3. Une démarche de RAC – les différentes étapes

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) se définit comme une démarche permettant à un adulte, possédant une expérience de travail et de vie dans un domaine donné, de faire reconnaître ses acquis scolaires, s'il y a lieu, et de démontrer ses acquis expérientiels pour l'obtention d'un diplôme dans un programme de son choix : cette démarche permet de déterminer, pour chacun des cours d'un programme donné, quelles sont les compétences acquises et quelles sont celles devant faire l'objet d'une formation à acquérir, communément appelée la *formation manquante*. En ce sens, la démarche fait ressortir les besoins d'acquisition de compétences.

Toute personne qui souhaite obtenir la reconnaissance de ses acquis et de ses compétences doit s'inscrire dans un processus comportant les étapes suivantes :

- accueil de la personne (site Internet ou en personne);
- préparation du dossier par la personne concernée – auto-évaluation de ses compétences;
- analyse du dossier;
- entrevue de validation;
- évaluation des acquis;
- bilan de la démarche et, s'il y a lieu, le plan d'acquisition de la formation manquante.

Le document ministériel *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique - Cadre général – Cadre technique (2005)* décrit les différentes étapes du processus de la manière suivante :

«Accueil de la personne (site Internet ou en personne) : étape au cours de laquelle la personne intéressée s'informe sur la démarche à suivre et sur les documents à fournir lui permettant de décider si elle entreprend ou non une telle démarche.

Préparation du dossier par la personne concernée – auto-évaluation de ses compétences : étape au cours de laquelle la personne doit préciser ses objectifs (par exemple, obtenir un diplôme, avoir besoin d'une qualification au regard d'un emploi); faire l'inventaire de sa scolarité, de ses expériences de travail et de vie; remplir les fiches descriptives correspondant aux compétences qu'elle souhaite se voir reconnaître, fournir les pièces justificatives à l'appui de sa demande et faire parvenir son dossier à l'établissement de son choix.

Analyse du dossier : étape au cours de laquelle la conseillère ou le conseiller en RAC vérifie le dossier présenté, analyse la pertinence de la demande et établit les équivalences, s'il y a lieu, en fonction des pièces justificatives présentées. Pour s'acquitter de cette tâche qui exige de la précision et de la technique, mais aussi une bonne connaissance de la spécialité concernée par la demande, la conseillère ou le conseiller en RAC peut être appelé à s'adjoindre des **spécialistes de contenu** pour l'aider à évaluer la pertinence de la demande et à faire l'étude de chacune des pièces justificatives présentées. C'est aussi à cette étape

que les spécialistes de contenu, en collaboration avec la conseillère ou le conseiller responsable du dossier, préparent l'entrevue de validation et prévoient la stratégie qui paraît la plus judicieuse par rapport aux résultats de l'analyse du dossier.

Entrevue de validation : étape au cours de laquelle un jury composé de spécialistes de contenu fait passer une entrevue à la personne afin de s'assurer que la présomption de compétence établie lors de l'analyse du dossier demeure justifiée.

Dans le cas où certains éléments de compétence s'avèrent manquants, le jury peut proposer une formation d'appoint préalable à l'évaluation.

Dans le cas où la présomption de maîtrise ou d'acquisition d'une compétence est justifiée, le jury détermine ensuite la condition de reconnaissance à utiliser pour chacune des compétences à évaluer en tenant compte du choix que la personne a exprimé sur chacune des fiches descriptives qu'elle a remplies et de situation particulière.

Évaluation des acquis : à l'aide de l'instrumentation requise (fournie par la conseillère ou le conseiller en RAC), la ou le spécialiste de contenu peut évaluer la personne, en établissement scolaire ou en milieu de travail, au regard de chacune des compétences retenues à la suite de l'entrevue de validation.

Les fiches descriptives, de par leur fonction diagnostique, permettent une première identification de la formation manquante. Les conditions de reconnaissance et les mesures de vérification (fiche d'évaluation) qui y sont associées donnent la possibilité à la personne de faire la preuve qu'elle maîtrise totalement ou partiellement une compétence et, dans ce dernier cas, de déterminer de façon précise les éléments de compétences à acquérir.

Bilan de la démarche et, s'il y a lieu, le plan d'acquisition de la formation manquante : au cours de cette étape, la conseillère ou le conseiller, tenant compte des recommandations faites par la ou le spécialiste de contenu, dresse et met à jour le bilan des compétences acquises et, s'il y a lieu, le plan d'acquisition des compétences ou des parties de compétences manquantes. Ce plan d'acquisition renseigne la personne quant à l'écart précis entre ses acquis et les compétences à maîtriser pour atteindre l'objectif qu'elle poursuit. Il lui offre la «possibilité de choisir parmi plusieurs moyens celui qui correspond à son besoin et à son mode d'apprentissage, par exemple, un parcours de formation scolaire, la supervision en milieu de travail, le mentorat ou un plan personnel de développement professionnel». Le plan d'accompagnement consigne le parcours adapté aux besoins de la personne de manière à assurer le suivi d'une étape à une autre jusqu'à l'atteinte de l'objectif ou de la qualification recherchée et doit être mis à jour par le personnel professionnel responsable du suivi du cheminement de la personne.»

Dans les collèges, lors de l'établissement du plan d'acquisition de la formation manquante, si les éléments de formation manquante se rattachent à un cours complet, la personne devra s'inscrire à ce cours

4. Les services offerts en RAC – une responsabilité partagée par le personnel professionnel et le personnel enseignant

Les services offerts dans les collèges en RAC et la démarche que cela suppose nécessitent la contribution et la collaboration du personnel professionnel et du personnel enseignant qui agit à titre de spécialiste de contenu :

- le personnel professionnel, à titre de personne responsable du dossier de la RAC, reçoit les demandes et conseille les personnes intéressées tout au long du processus conduisant à la RAC, à savoir : examiner la pertinence de la demande, procéder à une entrevue de validation, obtenir l'évaluation de la ou du spécialiste de contenu au regard des compétences, établir et approuver le plan de la formation manquante élaboré par le spécialiste de contenu;
- le personnel enseignant du collège agissant à titre de spécialiste de contenu ou tout autre personne experte sur le marché du travail intervient pour donner son avis sur la pertinence de la demande, développer ou utiliser des outils servant à mesurer, dans un programme donné, quelles sont les compétences atteintes et dans quelle proportion; et, le cas échéant, à préciser comment la candidate ou le candidat pourra compléter la formation manquante.

5. Les fonctions détenues par les personnes qui interviennent dans les différentes étapes d'une démarche de RAC

Lorsque le personnel enseignant intervient, qu'il soit en provenance de l'enseignement régulier ou en provenance de la formation continue, elle ou il le fait à titre de spécialiste de contenu. La personne agissant à titre de spécialiste de contenu peut aussi provenir du marché du travail. Selon les informations recueillies auprès des répondants, le personnel enseignant, à titre de spécialiste de contenu, peut être appelé à intervenir à chacune des étapes de la démarche, selon le modèle développé dans chacun des établissements.

Dans l'enquête auprès des collègues, pour chacune des étapes, certains répondants ont précisé avoir recours à plus d'une personne. Il était possible pour le répondant d'inscrire la fonction détenue pour un nombre maximal de trois personnes à chacune des étapes.

Selon les résultats obtenus, on constate que certaines activités sont majoritairement réalisées par le personnel professionnel alors que d'autres le sont majoritairement par le personnel enseignant et, finalement certaines activités sont réalisées à la fois par le personnel professionnel et par le personnel enseignant.

La répartition des différentes étapes d'une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) selon les personnes qui interviennent		
Activité réalisée majoritairement par le personnel professionnel	Activité réalisée conjointement	Activité réalisée majoritairement par le spécialiste de contenu
<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller pédagogique –FC • Conseiller pédagogique – du régulier • Aide pédagogique individuel 	<ul style="list-style-type: none"> • par le personnel professionnel • par le spécialiste de contenu 	<ul style="list-style-type: none"> • Du marché du travail • De l'enseignement régulier • De la formation continue
– Analyse du dossier	– Entrevue de validation	– Développement d'outils pour mesurer l'atteinte des compétences (instrumentation)
		– Évaluation de la reconnaissance des acquis et des compétences (évaluateur)
	– Établissement de la formation manquante (plan de formation)	– Réalisation de la formation manquante - tutorat, mentorat, formateur, etc.

Le tableau suivant présente les différentes étapes d'une démarche et les fonctions détenues par les personnes qui interviennent à chacune des étapes.

Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) – Q. 74

Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)	Nb. de réponses	Professionnel			Spécialiste de contenu			Cadre	Autres
		CP/ FC	CP/RÉG	API	Ext.	E/Reg.	E/FC		
		1	2	3	4	5	6		
Analyse du dossier	37	31	1	4	0	0	0	1	0
	14	0	0	5	2	3	3	1	0
	9	1	0	0	1	2	5	0	0
	Total / fonction	32	1	9	3	5	8	2	0
	% / 37 répondants	86 %	3 %	24 %	8 %	14 %	22 %	5 %	0 %
Entrevue de validation	37	21	1	0	8	3	4	0	0
	33	1	0	1	7	15	9	0	1
	22	1	0	0	4	3	14	0	1
	Total / fonction	23	1	1	19	21	27	0	2
	% / 37 répondants	62 %	3 %	3 %	51 %	57 %	73 %	0 %	5 %
Développement d'outils pour mesurer l'atteinte des compétences (instrumentation)	36	10	2	0	12	7	5	0	0
	34	3	0	0	5	17	9	0	0
	20	1	0	0	1	1	16	1	0
	Total / fonction	14	2	0	18	25	30	1	0
	% / 36 répondants	39 %	6 %	0 %	50 %	69 %	83 %	3 %	0 %

Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) – Q. 74

Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)	Nb. de réponses	Professionnel			Spécialiste de contenu			Cadre	Autres
		CP/ FC	CP/RÉG	API	Ext.	E/Reg.	E/FC		
		1	2	3	4	5	6	7	8
Évaluation de la reconnaissance des acquis et des compétences (évaluateur)	36	3	0	0	17	8	8	0	0
	27	0	0	0	2	18	7	0	0
	19	0	0	0	3	0	16	0	0
	Total / fonction	3	0	0	22	26	31	0	0
	% / 36 répondants	8 %	0 %	0 %	61 %	72 %	86 %	0 %	0 %
Établissement de la formation manquante (plan de formation)	37	17	1	0	9	6	4	0	0
	32	3	0	0	6	16	7	0	0
	25	2	0	1	2	2	18	0	0
	Total / fonction	22	1	1	17	24	29	0	0
	% / 37 répondants	59 %	3 %	3 %	46 %	65 %	78 %	0 %	0 %
Réalisation de la formation manquante - tutorat, mentorat, formateur, etc.	36	2	0	0	18	10	6	0	0
<input type="checkbox"/>	30	2	0	0	1	15	12	0	0
		0	0	0	4	2	14	0	0
	Total / fonction	4	0	0	23	27	32	0	0
	% / 36 répondants	11 %	0 %	0 %	64 %	75 %	89 %	0 %	0 %

6. La nature de l'intervention du personnel enseignant

Parmi les différentes étapes d'une démarche de RAC, en raison de ses connaissances dans la spécialité ou le champ disciplinaire recherché, le personnel enseignant peut être appelé à intervenir à titre de spécialiste de contenu dans l'une ou l'autre des étapes décrites ci-dessus. Toutefois, le collègue peut aussi recourir à toute autre personne experte sur le marché du travail.

Le personnel enseignant, à titre de spécialiste de contenu, peut aussi être appelé à donner la formation manquante autre qu'un cours sous forme de tutorat, de mentorat, formation particulière.

Les résultats recueillis auprès des répondants révèlent que la réalisation de la formation manquante n'est pas exclusive au personnel enseignant, mais elle est aussi réalisée par une personne experte du marché du travail.

L'intervention du personnel enseignant dans le cadre de la RAC n'est pas une activité reconnue ou incluse dans la convention collective du personnel enseignant.

Selon la partie patronale, bien qu'il puisse l'être ou l'avoir été, le spécialiste de contenu n'est pas nécessairement une enseignante ou un enseignant. Le fait d'avoir été un enseignant lui permet de mieux appliquer les notions et concepts de compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) dans un programme donné.

La personne agissant à titre de spécialiste de contenu peut aussi être une personne en exercice sur le marché du travail et experte dans le domaine du programme pour lequel un adulte requiert une reconnaissance de ses acquis et de ses compétences; dans ce cas, elle ou il devra se familiariser avec les notions et concepts de compétences à l'intérieur d'un programme donné.

En ce qui concerne la réalisation de la formation manquante, le spécialiste de contenu applique une approche individualisée : après avoir, éventuellement, lui-même porté un jugement sur les compétences atteintes et, après avoir proposé un plan pour l'acquisition des compétences manquantes (moyens) en vue de l'obtention d'un DEC ou d'une AEC, il conseille et accompagne l'adulte dans la réalisation de ce plan dont l'adulte demeure le maître d'œuvre. Le spécialiste de contenu agit alors comme un conseiller auprès de l'adulte dans la mise en œuvre du plan qui lui est proposé pour l'acquisition de la formation manquante. Toujours dans le cadre de la réalisation du plan de la formation manquante, le spécialiste de contenu peut aussi, à l'occasion, intervenir auprès de l'adulte à titre de formateur, tuteur ou moniteur pour donner lui-même une formation afin de compléter l'acquisition d'éléments de compétence ciblés (partie de compétence).

Selon la partie syndicale, seuls les enseignantes et les enseignants sont habilités à agir à titre de spécialistes de contenu puisqu'ils sont les seuls en mesure de réaliser des activités d'enseignement proprement dit.

7. Les résultats de l'enquête auprès des collègues

Les résultats recueillis par le questionnaire adressé auprès des collègues nous renseignent sur les éléments suivants :

- a) La rémunération et le taux horaire applicable pour cette activité**
- la rémunération du spécialiste de contenu, que celle-ci vise une personne en provenance du marché du travail, en provenance de l'enseignement régulier ou en provenance de la formation continue;
 - le prélèvement des cotisations syndicales, le cas échéant;
 - la présence ou l'absence d'une entente locale pour déterminer le taux horaire applicable pour le personnel enseignant de l'enseignement régulier qui agit à titre de spécialiste de contenu;
 - le taux horaire convenu avec le syndicat, le cas échéant.
- b) La réalisation de la formation manquante et le taux horaire applicable**
- par qui est réalisée la formation manquante : par le personnel enseignant de la formation continue ou de l'enseignement régulier ou par une personne experte du marché du travail;
 - si la formation manquante est réalisée par le personnel enseignant quelle est la rémunération applicable;
 - la présence ou l'absence d'une entente locale pour déterminer le taux horaire applicable pour la réalisation de la formation manquante;
 - le taux horaire convenu avec le syndicat, le cas échéant.
- c) La rémunération et le taux horaire applicable pour la personne agissant à titre de spécialiste de contenu**

En ce qui concerne le taux horaire applicable au spécialiste de contenu, en provenance du marché du travail ou en provenance de l'enseignement (régulier ou formation continue), on constate que :

- la majorité des répondants utilisent un taux déterminé par le collègue :
 - o soit identique pour tous les spécialistes de contenu;
 - o soit variable selon l'expertise de la personne concernée ou selon le programme concerné;
- peu de répondants utilisent le taux horaire prévu à la convention collective;
- peu de répondants utilisent un taux horaire calculé sur le salaire annuel / 1690 heures;
- un répondant a précisé que le taux horaire applicable varie selon la tâche confiée sur le contrat (conditions et termes du mandat).

Modalités de rémunération applicables pour le personnel engagé à titre de spécialiste de contenu dans le cadre de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) – (Q.76)						
	En provenance du marché du travail (Q.76.1)		En provenance de l'enseignement régulier (Q.76.2)		En provenance de la formation continue (Q.76.3)	
	OUI	% OUI	OUI	% OUI	OUI	% OUI
Nombre de répondants dans chacune des catégories	30	73,17 %	35	85,37 %	32	78,05 %
<ul style="list-style-type: none"> le collège ne verse aucune rémunération et réfère l'évaluation des dossiers de reconnaissance des acquis et des compétences au département de l'enseignement régulier 			0	0,00 %		
<ul style="list-style-type: none"> le collège libère une enseignante ou un enseignant en provenance de l'enseignement régulier pour agir à titre de spécialiste de contenu 			2	5,71 %		
<ul style="list-style-type: none"> aucune rémunération pour le personnel enseignant détenant une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel à la formation continue 					0	0,00 %
Taux horaire applicable	30	100 %	35	100 %	32	100 %
<ul style="list-style-type: none"> un taux horaire déterminé par le Collège et variable selon l'expertise de la personne concernée 	6	20,00 %				
<ul style="list-style-type: none"> un taux horaire déterminé par le Collège et variable selon le programme concerné 	4	13,33 %	5	14,29 %	8	25,00 %
<ul style="list-style-type: none"> un taux horaire déterminé par le Collège et identique pour toutes les personnes 	22	73,33 %	26	74,29 %	19	59,38 %
<ul style="list-style-type: none"> le taux de chargé de cours prévu à la convention collective 	3	10,00 %	4	11,43 %	5	15,63 %
<ul style="list-style-type: none"> le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures 			5	14,29 %	3	9,38 %

Plusieurs répondants ont fait part de leurs commentaires sur la rémunération du spécialiste de contenu :

- un répondant verse un taux horaire fixe pour l’entrevue de validation et pour l’évaluation des compétences. Pour la formation manquante, le taux horaire utilisé est celui du *chargé de cours* prévu à la convention collective;
- un répondant a précisé que le taux horaire applicable pour la formation manquante est celui de *chargé de cours* de la convention collective; par contre, pour les autres activités, le taux horaire applicable est le plus élevé des deux taux suivants : 35 \$ / heure ou le taux horaire calculé sur la base du salaire annuel / 1690 heures;
- un répondant a déclaré utiliser uniquement le taux horaire calculé sur le salaire annuel / 1690 heures;
- un répondant a déclaré verser la moitié du taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective;
- un répondant a déclaré utiliser trois taux sans spécifier pour quelles activités : le taux horaire calculé sur le salaire annuel /1690 heures, un taux de 30\$ / heure et un taux de 35 \$ / heure;
- un répondant a spécifié utiliser parfois le taux horaire applicable au personnel professionnel (conseiller pédagogique), selon l’acte posé par l’enseignante ou l’enseignant.

Le prélèvement de cotisations syndicales et une entente locale pour déterminer le taux horaire applicable pour le personnel enseignant régulier qui agit à titre de spécialiste de contenu

- peu de répondants (6) ont engagé des spécialistes de contenu à titre de syndiqués;
- peu de répondants (5) ont une entente locale pour déterminer le taux horaire applicable pour le personnel enseignant de l’enseignement régulier qui agit à titre de spécialiste de contenu; dans ce cas, le taux utilisé est majoritairement calculé sur le salaire annuel / 1690 heures.

	OUI	% OUI
Cotisations syndicales pour l'enseignante ou l'enseignant engagé pour agir à titre de spécialiste de contenu (Q.77)	6	14,63 %
Entente locale avec le syndicat du personnel enseignant pour déterminer le taux horaire applicable pour le personnel enseignant de l'enseignement régulier lorsque celui-ci intervient à titre de spécialiste de contenu (Q.78)	5	12,20 %
Taux convenu avec le syndicat (Q.79)	5	100,00 %
• taux unique non conventionné	1	20,00 %
• taux de chargé de cours prévu à la convention collective	1	20,00 %
• taux calculé sur le salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	3	60,00 %

d) La réalisation de la formation manquante (autre qu'un cours) et taux horaire applicable

La réalisation de la formation manquante : formation continue ou enseignement régulier

En ce qui concerne la formation manquante, 33 répondants (92 %) ont déclaré que la formation manquante était réalisée par le personnel enseignant de la formation continue et 29 répondants (81 %), par le personnel enseignant de l'enseignement régulier.

Cependant, 22 répondants (61%) ont précisé que la formation manquante était aussi réalisée par d'autres personnes que le personnel enseignant. Parmi ce nombre, 12 répondants ont spécifié que la formation manquante était réalisée par des personnes externes au collège, généralement des spécialistes de contenu en provenance du marché du travail.

	OUI	% OUI
Si une formation manquante est proposée sous forme de tutorat, mentorat, travaux, etc. (autre qu'un cours), celle-ci est-elle réalisée par une enseignante ou un enseignant (Q.80)	36	87,80 %
1. de la formation continue	33	91,67 %
2. de l'enseignement régulier	29	80,56 %
3. autre, précisez	22	61,11 %

Rémunération du personnel enseignant chargé de cours en provenance de la formation continue ou en provenance de l'enseignement régulier

En ce qui concerne le taux horaire applicable au personnel enseignant qui réalise la formation manquante, en provenance de l'enseignement régulier ou de la formation continue, on constate que :

- 50 % des répondants utilisent un taux déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes concernées;
- 25 % des répondants pour la formation continue et 19 % des répondants pour l'enseignement régulier utilisent le taux horaire prévu à la convention collective;
- 19 % des répondants pour la formation continue et pour l'enseignement régulier utilisent un taux horaire déterminé par le collège mais variable selon le programme concerné;
- 11 % des répondants pour la formation continue et 22 % des répondants pour l'enseignement régulier utilisent un taux horaire calculé sur le salaire annuel / 1690 heures;
- 8 % des répondants pour la formation continue et 6 % des répondants pour l'enseignement régulier utilisent un taux horaire déterminé par le collège mais variable selon l'expertise de la personne concernée;
- aucun répondant n'a convenu d'un taux horaire unique avec le syndicat;
- 1 répondant a spécifié que le taux applicable était fixé à la moitié du taux de *chargé de cours* prévu à la convention collective;
- 1 répondant a précisé que le taux horaire utilisé était légèrement inférieur à celui de *chargé de cours* de la convention collective;
- 1 répondant a précisé que tous les spécialistes de contenu ont un paiement pour leur kilométrage.

Taux horaire applicable pour la formation manquante (autre qu'un cours) réalisée par une enseignante ou un enseignant chargé de cours				
Réalisation de la formation manquante par une enseignante ou un enseignant chargé de cours	En provenance de la formation continue		En provenance de l'enseignement régulier	
	(Q.81)		(Q.82)	
	OUI	% OUI	OUI	% OUI
Nombre de répondants	36	87,80 %	32	78,05 %
• le Collège ne verse aucune rémunération additionnelle pour l'enseignante ou l'enseignant en provenance de l'enseignement régulier			0	0,00 %
• Le Collège ne verse aucune rémunération additionnelle pour l'enseignante ou à l'enseignant en provenance de l'enseignement régulier, mais il compense en temps en réduisant d'autant la période de disponibilité requisse pour l'année d'enseignement en cours			0	0,00 %
• Le Collège libère une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier pour réaliser la formation manquante			1	3,13 %
Répartition des répondants qui versent un taux horaire à titre de non syndiqué	36	100 %	32	100,00 %
• Un taux horaire déterminé par le Collège et identique pour toutes les personnes	18	50,00 %	16	50,00 %
• Le taux de chargé de cours prévu à la convention collective, même si <i>non syndiqué</i>	9	25,00 %	6	18,75 %
• Un taux horaire déterminé par le Collège et variable selon le programme concerné	7	19,44 %	6	18,75 %
• Un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	4	11,11 %	7	21,88 %
• Un taux horaire déterminé par le Collège et variable selon l'expertise de la personne concernée	3	8,33 %	2	6,25 %
• Un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	0	0,00 %		
• Autre rémunération, précisez	2		2	

Entente locale avec le syndicat pour déterminer le taux applicable pour la réalisation de la formation manquante et taux horaire convenu avec le syndicat

Trois répondants ont fait une entente avec le syndicat pour déterminer le taux horaire applicable pour le personnel enseignant qui réalise la formation manquante (autre qu'un

cours). Parmi les 3 répondants, aucune entente ne privilégie le taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective.

	OUI	% OUI
Avez-vous fait une entente locale avec le syndicat du personnel enseignant pour déterminer le taux horaire applicable pour le personnel enseignant qui réalise la formation manquante (autre qu'un cours)? (Q.83)	3	7,32 %
Taux convenu avec le syndicat (Q.84)		
o taux unique non conventionné	1	33,33 %
o taux de chargé de cours prévu à la convention collective	0	0,00 %
o taux calculé sur le salaire annuel divisé par 1690 heures	1	33,33 %

Selon les résultats des groupes de discussion, les enseignantes et les enseignants consultés (13/30) ont confirmé intervenir dans le cadre de la démarche de RAC leur établissement. De ce nombre, pour chacune des étapes, le nombre d'enseignantes et d'enseignants ayant réalisé l'activité est le suivant :

- analyser des dossiers de candidates ou de candidats (4);
- procéder à des entrevues de validation (5);
- reconnaître des acquis scolaires et expérientiel (évaluateur) (3);
- développer des outils pour mesurer l'atteinte des compétences (instrumentation) (5);
- établir un plan de formation (formation manquante) (5);
- enseigner la formation manquante : (tutorat, mentorat, formateur, cours, portion de cours, etc.) (6).

Selon les enseignantes et les enseignants consultés, le taux horaire versé était généralement de 35 \$ / heure.