

Différences entre les conventions collectives 2020-2023 et 2015-2020

FNEEQ-CSN

Ce document est à l'usage des exécutifs syndicaux. Il met en évidence les modifications à la convention collective 2015-2020 en y biffant ou y ajoutant du texte conformément à la convention collective 2020-2023. Des commentaires apparaissent également.

CHAPITRE 1 – INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

1-2.06 Conjointe ou conjoint :

Les personnes qui satisfont à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les ~~père et mère~~ parents d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;
- d) qui sont en union civile et cohabitent.

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 ses activités nécessaires à la préparation et prestation de cours, la correction, l'encadrement de ses étudiantes et étudiants et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée.

CHAPITRE 2 – JURIDICTION

2-1.04¹

L'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours dans le cadre des activités « École-en-mer » et « Jeunesse Canada-Monde » n'est pas assujetti à la convention collective.

2-1.05

L'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours dans un programme de l'enseignement de l'ordre secondaire à l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (EPAQ) du Cégep de la Gaspésie et des Îles est assujetti à la convention collective.

2-2.05

[Concernant les mandats du comité national de rencontre (CNR)]

[...]

- c) **Programmes à faible effectif :**
 - de discuter de la problématique des programmes à faible effectif (petites cohortes), en particulier pour les collèges à l'extérieur des grands centres, afin d'étudier la situation et d'échanger leur point de vue respectif en :

¹ Cette clause vise uniquement le Collège Marie-Victorin et elle est inscrite à l'Annexe III-2 - Annexe relative au Collège Marie-Victorin.

- analysant la situation qui a cours dans les collèges qui éprouvent des difficultés de recrutement dans certains programmes;
 - documentant chacune des dimensions touchées par la problématique des petites cohortes, notamment celle du financement, celle de la gestion de l'offre de programme et celle du développement de nouveaux programmes;
 - mesurant l'impact des petites cohortes sur l'organisation du travail;
 - inventoriant les hypothèses qui pourraient déboucher sur des solutions durables et permanentes;
 - informant régulièrement les parties nationales de l'état de l'avancement de ses travaux et transmettant toute l'information jugée pertinente.
- les travaux doivent être terminés au plus tard à l'échéance de la convention collective.

d) ~~Étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH)~~
[Abrogé]

2-2.06

[Abrogée; les clauses subséquentes ont été renumérotées en conséquence]

2-3.01

Ni le Collège, ni le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre une enseignante ou un enseignant à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de son âge, de son état civil, de sa condition sociale, de sa situation parentale, de ses liens de parenté, de ses croyances, de son sexe, de ses orientations sexuelles, de son identité ou de son expression de genre, de son état de grossesse, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés d'enseignement, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

CHAPITRE 4 – ORGANISATION DU TRAVAIL

4-1.02 Comité de programme

[...]

b) ~~Le~~ Le comité de programme a pour mandat comme principales responsabilités de :

- ~~— définir ses règles de régie interne et former des comités, s'il y a lieu;~~
- s'assurer de la qualité et de l'harmonisation pédagogique du programme, de l'intégration des apprentissages et de la cohérence interdisciplinaire;
- participer au développement, à l'implantation et à l'évaluation du programme;
- ~~— faire toute recommandation susceptible d'améliorer la qualité du programme;~~
- ~~— élaborer les balises de l'épreuve-synthèse;~~
- ~~— soumettre un plan de travail et déposer un rapport annuel.~~

Pour s'acquitter de ses responsabilités, le comité vise le consensus dans la réalisation notamment des activités suivantes :

À l'égard du comité de programme d'études

1. Définir ses règles de régie interne et former des comités s'il y a lieu;
2. Recueillir l'avis des départements visés;
3. Soumettre un plan de travail et déposer un rapport annuel;
4. Participer, selon les pratiques locales et en collaboration avec les départements concernés, aux activités relatives à l'accueil et à l'intégration des étudiantes et des étudiants.

À l'égard de la gestion du programme d'études

1. S'approprier les objectifs et les standards du programme, tels que définis par le Ministère et en dégager une lecture commune;
2. Déterminer le profil de sortie, associer les compétences du programme aux disciplines et ordonnancer les compétences;
3. Élaborer la grille de cours et en recommander l'adoption au Collège;
4. Recommander au Collège l'adoption des plans cadres ou de ce qui en tient lieu;
5. Élaborer les balises de l'épreuve synthèse du programme, et en recommander l'adoption au Collège;
6. Assurer un suivi du programme d'études au moment de son implantation;
7. Participer à l'élaboration du devis d'évaluation du programme ou de ce qui en tient lieu et en recommander au Collège l'adoption;
8. Participer à la collecte et à l'analyse des données nécessaires à l'évaluation du programme et faire au Collège toute recommandation utile à son amélioration;
9. Rédiger le rapport d'évaluation du programme ou de ce qui en tient lieu et en recommander l'adoption au Collège;
10. Élaborer un plan d'action en suivi du rapport d'évaluation ou de ce qui en tient lieu.

Le cas échéant, la *Table de concertation de la formation générale* ou le *Comité de la formation générale* exerce les activités précédentes en faisant les adaptations nécessaires.

[...]

Afin de permettre au comité de programme de réaliser certaines des activités prévues en b) de la présente clause, des ressources prévues à l'Annexe I-2 (volet 2 et colonne D) peuvent servir à ces fins.

4-2.02

Le Collège transmet au Syndicat et à la FNEEQ (CSN) la liste des enseignantes et enseignants, celle du personnel professionnel, celle du personnel de soutien et celle du personnel de direction ainsi que celle des membres du Conseil d'administration.

La liste doit indiquer pour chaque enseignante et enseignant :

- a) les noms et prénoms (identification du campus, du pavillon ou du sous-centre, le cas échéant);
 - b) la date de naissance;
 - c) le sexe / genre;
- [...]

CHAPITRE 5 – EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.02

L'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet non permanent, de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel, et de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours et de l'enseignante ou de l'enseignant qui réalise des activités autres que celles prévues dans sa tâche d'enseignement prend fin automatiquement, sans avis ni procédure, au terme de son contrat.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant non permanent peut se désister d'une charge d'enseignement qui lui a été préalablement confiée, sans conséquence sur son lien d'emploi :

- À l'enseignement régulier, au plus tard quatre (4) semaines avant le début des cours tel que fixé au calendrier scolaire;

- À la formation continue et aux cours d'été, au plus tard quatre (4) semaines avant le début du cours.

Les parties peuvent convenir d'un autre délai.

5-1.16

Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège engage des enseignantes et enseignants à temps complet à l'enseignement régulier. Pour combler des charges inférieures à une charge complète à temps complet, le Collège engage des enseignantes et enseignants à temps partiel. Toutefois, pour une charge inférieure à une charge complète à temps complet, sous réserve de difficultés de recrutement ou de difficultés d'ordre pédagogique, confirmées par les pratiques antérieures, le Collège ne peut engager des enseignantes et enseignants chargés de cours que par entente entre les parties.

5-3.03

Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

- a) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet : une (1) année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté;
- b) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-5.12;
- c) pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré ~~au taux horaire~~ selon les taux horaires et les échelles de traitement prévues au tableau B de l'Annexe VI-1, sauf pour les périodes de suppléance de courte durée : quatre cent cinquante (450) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;
- d) pour l'enseignante ou l'enseignant qui effectue des activités prévues à la clause 6-1.04, il n'y a pas de cumul d'ancienneté.

Une enseignante ou un enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

5-3.06

Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, l'ancienneté continue de s'accumuler :
(...)

- r) durant un congé sans salaire non prévu à la convention collective, pris au cours de la session d'hiver 2021, en lien avec la crise sanitaire.

5-4.17

(...)

f) Activités dans le cadre de la reconnaissance des acquis et des compétences

Le Collège offre, en premier lieu, à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et, ensuite, à l'enseignante ou l'enseignant non permanent n'ayant pas atteint un temps complet, les activités d'enseignement relevant de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans sa discipline.

5-4.19

Aux fins d'application du présent article, dans la mesure où le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline le permet, le Collège évite, dans tous les cas où c'est possible, de scinder des charges d'enseignement ~~complet~~ à temps complet ou des pleines charges session.

Toutefois, le Collège favorise l'atteinte d'une pleine charge session ou d'une charge à temps complet par une enseignante ou un enseignant à l'emploi du Collège en scindant une charge d'enseignement sous réserve de l'alinéa a) de la clause 5-4.16.

5-5.28

¹ Lettre d'entente 2015-2020 - numéro 13 du 15 décembre 2020, concernant la modification de certaines dispositions de la convention collective 2015-2020 et une liste de mesures mises en place dans certains cégeps en raison du contexte de crise sanitaire.

[Concernant les jours de congé de maladie]

(...)

d) Ces jours peuvent être fractionnés en demi-journées selon les modalités du Collège.

5-9.06 Congés pour raisons familiales

Aux fins d'application des clauses 5-9.06 et 8-3.03 :

On entend par proche aidant une personne attestée comme telle par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

En outre de la conjointe ou du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant, on entend par parent; l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, les grands-parents de l'enseignante ou de l'enseignant ou de sa conjointe ou de son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes ou conjoints de leurs enfants.

Est aussi considéré comme parent de l'enseignante ou de l'enseignant :

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint;
- Un enfant pour lequel l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- La personne qui agit comme le tuteur ou le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de l'enseignante ou l'enseignant ou de sa conjointe ou son conjoint;
- La personne inapte ayant désigné l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;
- Toute autre personne à l'égard de laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.¹

A) L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé ~~de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents²~~ d'un autre parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant agit comme proche aidant.²

L'enseignante ou l'enseignant informe le Collège le plus tôt possible.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, ~~Ces ces~~ ces journées d'absence sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de six (6) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées.

¹ Référence : article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail

² Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.

Pour l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours, par année civile, deux (2) de ces dix (10) jours sont rémunérés dès qu'elle ou il justifie de trois mois de service continu, et cela même si elle ou il s'est absenté auparavant. Les motifs suivants permettent aussi de se prévaloir de ces deux (2) jours rémunérés : maladie, accident, violence conjugale, violence à caractère sexuel ou soin d'un parent ou d'une personne auprès de qui l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours agit comme proche aidant. Ces jours sont rémunérés selon la formule de calcul prévue à l'article 62 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

- B) Pour les congés qui suivent, l'enseignante ou l'enseignant informe le Collège le plus tôt possible et fournit, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.
1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de ~~deux~~ ~~seize (12)~~ (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à l'enseignante ou l'enseignant lorsque sa présence est requise auprès ~~de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents~~ d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident^a. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

L'enseignante ou l'enseignant peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;¹
- si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.²

2. L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.³

- ~~23.~~ Un congé sans traitement d'une durée maximale de ~~cinquante-deux~~ cent quatre (52) (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si son enfant mineur est disparu⁴.

Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la durée maximale de ~~cinquante-deux~~ cent quatre (52) (104) semaines, le congé prend fin à compter de la onzième (11^e) journée qui suit.⁸

¹ Référence : articles ~~79.8 et 79.9~~ de la Loi sur les normes du travail.

² Référence : article 79.9 de la Loi sur les normes du travail.

³ Référence : article 79.8.1 de la Loi sur les normes du travail

⁴ Référence : article 79.10 de la Loi sur les normes du travail.

34. Un congé sans traitement d'une durée maximale de ~~cinquante-deux~~ cent quatre (52) (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si son enfant majeur, sa conjointe ou son conjoint, son père ou sa mère décède par suicide²¹.
45. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel²².
6. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant pour le décès de son enfant mineur.³

5-18.06

Les avis et remarques défavorables adressés à l'enseignante ou l'enseignant ou toute pièce incriminante ne peuvent être utilisés contre elle ou lui s'il s'est écoulé un (1) an sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire ne lui ait été communiqué. En cas d'absence de plus de trente (30) jours consécutifs, ce délai est prolongé du nombre de jours d'absence consécutifs dépassant trente (30) jours sans toutefois dépasser dix-huit (18) mois. Ce délai expiré, ces avis, remarques ou pièces sont alors retirés du dossier.

CHAPITRE 6 – RÉMUNÉRATION

6-1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui donne un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignante ou enseignant chargé de cours, cours supplémentaire, charge additionnelle) ou qui fait de la suppléance de courte durée reçoit, pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'Annexe VI-1.

À compter du 1^{er} juillet 2021, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré selon le tableau B de l'Annexe VI-1 en fonction de sa scolarité et de son expérience telle que calculée selon l'article 6-2.00. De plus, un (1) échelon correspond à une (1) année d'expérience.

L'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire pour la supervision d'un stage pour lequel il n'existe pas de $N_{e_{jk}}$, lorsque l'Annexe I-1 ne s'applique pas, est rémunéré pour les heures requises par le plan de supervision.

6-1.04

L'enseignante ou l'enseignant peut réaliser, à la demande du Collège et dans la mesure où elle ou il y consent, des activités autres que celles prévues dans sa tâche d'enseignement telles que :

- La correction d'examens et de travaux autres que les siens;
- L'encadrement des étudiantes ou étudiants autres que les siens;
- Les activités réalisées dans le cadre de la RAC;

²¹ Référence : article 79.11 de la Loi sur les normes du travail.

²² Référence : article 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

³ Référence : article 79.10.1 de la Loi sur les normes du travail.



- L'évaluation réalisée dans le cadre d'équivalence de cours ou de test d'admission;
- La participation à un comité de sélection prévu à l'article 8-7.00 ou à un comité de sélection prévu à l'article 4-4.00 pendant une période de non-disponibilité;
- La participation à un comité de programme d'études de la formation continue ou de ce qui en tient lieu et toute tâche afférente.

À compter du 1^{er} juillet 2021, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré au taux horaire prévu au tableau C de l'Annexe VI-1.

6-2.01

[...]

Aux fins d'application de la convention collective, constitue une (1) année d'expérience :

[...]

- e) l'année d'enseignement pendant laquelle une enseignante ou un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq (5) mois;

cependant, à compter de l'année d'engagement 2021-2022, les périodes d'invalidité prises en vertu de la clause 5-5.17 sont reconnues comme si l'enseignante ou l'enseignant était au travail;

- f) les activités prévues à la clause 6-1.04 sont reconnues à titre d'expérience professionnelle et la règle suivante s'applique :

Équivalent en ETC

7 heures

:

1 journée

0,0040

[...]

6-2.04

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire non prévu à la convention collective, à la session d'hiver 2021, en lien avec la crise sanitaire, se voit reconnaître toute expérience pertinente comme si elle ou il était au travail au prorata de sa charge d'enseignement.¹

6-4.02, 6-4.03 et 6-4.04

[Voir les modifications dans le texte qui font état des majorations aux échelles de traitement au 1^{er} avril 2020, 2021 et 2022]

6-4.05

Les taux et échelles de traitement applicables à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel sont déterminées selon la méthodologie prévue à l'Annexe VI-4.

¹ Lettre d'entente 2015-2020 - numéro 13 du 15 décembre 2020, concernant la modification de certaines dispositions de la convention collective 2015-2020 et une liste de mesures mises en place dans certains cégeps en raison du contexte de crise sanitaire.

6-4.0706 Rémunération additionnelle¹

[Voir les modifications dans le texte qui font état des deux montants forfaitaires devant être versés 30 jours suivants la signature de la convention collective]

6-4.07 Majoration des primes

Chaque prime, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes majorations des taux et échelles de traitement prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.04.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

6-4.08 Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique², aucune rétroactivité ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.04, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1^{er} avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévu aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique ne sont pas visés par les majorations énoncées aux clauses 6-4.02 à 6-4.04, n'entraînant ainsi aucune rétroactivité.

6 5.00 - Taux horaires et échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours et taux horaires pour les autres activités

6-5.01 Taux horaires et échelles de traitement

Les taux horaires et les échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours sont ceux qui apparaissent au tableau B de l'Annexe VI-1.

6-5.02 Majoration des taux horaire et échelles de traitement

Les taux horaires et les échelles de traitement applicables aux à l'enseignantes et l'enseignante chargées de cours sont majorés avec effet aux dates prévues au tableau B de l'Annexe VI-1 et de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à 6-4.04, avec les adaptations nécessaires.

6-5.03 Dispositions particulières

Les dates où sont prises en compte les majorations des taux horaires et des échelles de traitement pour l'application des régimes de retraite sont celles prévues à la clause 6-5.02.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-traitement, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant de même que celles versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), et par la SAAQ ainsi que celles versées et par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

² Inclut, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'éducation et de la fonction publique qui ont été redéployés dans le réseau de la santé et des services sociaux.

6-5.04

La rémunération additionnelle aux enseignantes et enseignants chargés de cours est celle prévue à la clause 6-4.07⁶.

6-5.05

Les taux horaires et les échelles de traitement des enseignantes et de l'enseignant chargé de cours sont déterminées selon la méthodologie prévue à l'Annexe VI-4.

6-5.06 Taux horaires pour les autres activités

Les taux horaires de l'enseignante et de l'enseignant pour les autres activités prévues à la clause 6-1.04 sont prévus au tableau C de l'Annexe VI-1.

6-5.07

Les taux horaires de l'enseignante et de l'enseignant pour les autres activités sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'Annexe VI-4.

CHAPITRE 8 – LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT**8-2.02**

Aux fins de la clause 8-2.01, les congés prévus à l'article 5-6.00, selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-traitement pour une durée totale ne dépassant pas ~~trois~~ douze (12) mois, de même qu'une absence avec salaire sous forme de congé ou de libération, sont considérés comme du temps de service pour l'enseignante ou l'enseignant qui en bénéficie; il en est de même pour les absences avec salaire prévues à l'alinéa A) de la clause 5-9.06.

Lorsque, pour une enseignante ou un enseignant, la période totale couverte par l'assurance-traitement dépasse ~~trois~~ douze (12) mois, la rémunération pour les vacances de l'enseignante ou de l'enseignant est établie de la façon suivante : un cinquième (1/5^e) du salaire habituel gagné, un cinquième (1/5^e) des prestations d'assurance-traitement et de toute prestation d'invalidité versée à l'enseignante ou l'enseignant par un autre organisme que le Collège en vertu d'une loi fédérale ou provinciale reçues au cours de l'année d'enseignement.

8-3.03

[...]

- c) Lorsque les ressources disponibles et l'organisation de l'enseignement le permettent, le Collège favorise l'aménagement d'un horaire qui facilite la conciliation travail-famille, laquelle inclut les proches aidants.

8-5.01

Au plus tard le 31 mars d'une année d'enseignement, le Ministère transmet à chacun des Collèges ou Campus le mode de financement utilisé pour déterminer le nombre total d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent auxquels chacun a droit pour l'année d'enseignement suivante. Ce mode de financement comprend les règles d'allocation au Collège ou Campus, pour chacun des trois (3) volets de la tâche d'enseignement, de toutes les ressources prévues à la convention collective.

¹ Référence : article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail

De plus, le Ministère s'engage à transmettre au même moment la répartition des montants accordés à chaque Collège selon l'Annexe I-14.

Au même moment, le Ministère transmet à la FNEEQ (CSN) et à chaque Syndicat ~~une lettre précisant le mode de financement utilisé pour l'année d'enseignement suivante~~ les documents prévus aux paragraphes précédents.

8-5.02

Le mode de financement utilisé par le Ministère détermine quatre nombres :

- celui établissant les ressources allouées pour le volet 1 de la clause 8-4.01;
- celui établissant les ressources allouées pour le volet 2 de la clause 8-4.01;
- celui établissant les ressources allouées pour le volet 3 de la clause 8-4.01;
- celui établissant les ressources allouées aux fins de la clause 8-5.06.

auxquels s'ajoute le montant alloué en vertu de l'Annexe I-14.

8-5.04

[...]

- a) Chaque Collège ou Campus dispose annuellement d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-huit (18) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués en vertu de la clause 8-5.03.

Toutefois, les Collèges ~~ainsi que les Campus du Collège régional Champlain~~ qui disposent de moins de six (6) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent en vertu du paragraphe précédent sont assurés d'un minimum de six (6) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

Ce minimum ne s'applique pas aux unités d'enseignement suivantes¹ :

<u>Collèges</u>	<u>Unités d'enseignement</u>
Abitibi-Témiscamingue	Sous-centre d'Amos Sous-centre de Val-d'Or Pavillon anglophone de Val-d'Or Centre d'études collégiales des Premières Nations (Institut Kiuna; francophone)
Beauce-Appalaches	Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic Centre d'études collégiales de Sainte-Marie-de-Beauce
Chicoutimi	Centre québécois de formation aéronautique
Dawson	Centre d'études collégiales des Premières Nations (Institut Kiuna; anglophone)
Édouard-Montpetit	École nationale d'aérotechnique Pavillon anglophone de l'ÉNA
Gaspésie et des Îles	Centre d'études collégiales Beau-des-Chaloux Carleton-sur-mer

¹ Advenant la création de nouveaux Collèges ou de nouvelles unités d'enseignement, les parties nationales se rencontrent pour analyser la situation.

	Centre spécialisé des pêches École des pêches et de l'aquaculture du Québec
Jonquière	Centre d'études collégiales en Charlevoix
La Pocatière	Centre d'études collégiales de Montmagny
	Centre d'études collégiales du Témiscouata
Saint-Félicien	Centre d'études collégiales à Chibougamau
Saint-Jérôme	Centre d'études collégiales de Mont-Laurier
	Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant
Sept-Îles	Pavillon anglophone de Sept-Îles
Shawinigan	Centre d'études collégiales de La Tuque
Thetford	Centre d'études collégiales de Lotbinière
Valleyfield	Centre d'études collégiales à Saint-Constant

- b) À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne E de l'Annexe I-2 est alloué aux fins de la coordination de programme;
- c) À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne F de l'Annexe I-2 est alloué aux fins de la coordination de stages en soins infirmiers;
- d) À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne G de l'Annexe I-2 est alloué aux fins de la coordination de stages en techniques de la santé¹.

8-5.06

- a) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne D de l'Annexe I-2 est alloué pour soutenir la réalisation du plan stratégique du Collège.

Ces ressources d'enseignement additionnelles sont utilisées notamment pour des activités de programme, de perfectionnement disciplinaire et pédagogique, d'organisation des stages et ateliers, d'amélioration de la réussite des étudiantes et étudiants, de transfert technologique, de recherche et d'insertion professionnelle.

Sous réserve de la clause 8-7.07, elles ne peuvent être utilisées à des activités liées au calcul de la charge individuelle de travail, soit la CI_p et la CI_s prévues à l'Annexe I-1. De plus, elles ne peuvent être utilisées à des activités de promotion, à moins d'entente entre les parties.

¹ Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne G de l'Annexe I-2 est alloué aux fins de la coordination de stages pour les techniques de la santé : Techniques d'hygiène dentaire (111.A0), Techniques de diététique (120.A0), Techniques d'électrophysiologie médicale (140.A0), Technologie d'analyses biomédicales (140.C0), Techniques d'inhalothérapie (141.A0), Technologie de radiodiagnostic (142.A0), Technologie de radio-oncologie (142.D0), Technologie de médecine nucléaire (142.F0), Technologie de l'échographie médicale (142.G0), Techniques de physiothérapie (144.A1), Orthèses, prothèses et soins orthopédiques (144.F0), Soins préhospitaliers d'urgence (181.A0).

- b) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à l'Annexe I-14 est alloué pour des activités prévues à la clause 8-4.01 afin de soutenir les étudiantes et étudiants en situation de handicap ou ceux ayant des besoins particuliers.
- c) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à l'Annexe VII-4 est alloué pour des activités prévues à la clause 8-4.01 afin de soutenir les enseignantes ou les enseignants dans leur recherche et développement d'activités propres à la formation à distance.

8-5.08

- a) Après avoir établi sa prévision d'inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, pour l'année d'enseignement suivante, le Collège prépare un projet de répartition qui détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants pour chacune des disciplines et le présente au Syndicat au plus tard le 1^{er} mai. Ce projet tient compte des ressources prévues à la clause 8-5.02 et précise, pour chacune des disciplines, l'allocation qui lui est faite aux fins de chacune des fonctions et activités énumérées aux volets 2 et 3 de la clause 8-4.01 et à la clause 8-5.06 attribuées sous forme de libération (CL).

À moins d'entente contraire entre les parties, ce projet comprend :

- aux fins du volet 1 de la clause 8-4.01, au moins quatre-vingt-dix-sept pour cent (97 %) des ressources dont dispose le Collège selon l'alinéa A) de la clause 8-5.03;
- aux fins du volet 1 de la clause 8-4.01, au moins cent pour cent (100 %) des ressources dont dispose le Collège selon l'alinéa B) de la clause 8-5.03;
- aux fins du volet 2 de la clause 8-4.01 :
 - au moins quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des ressources dont dispose le Collège selon la clause 8-5.04, à l'exception des ressources des colonnes E, F et G de l'Annexe I-2;
 - soixante-douze pour cent (72 %) des ressources dont dispose le Collège selon la clause 8-5.04, à l'exception des ressources des colonnes E, F et G de l'Annexe I-2, sont allouées à la coordination dont dix pour cent (10 %) à la coordination de programme;
 - cent pour cent (100 %) des ressources prévues aux colonnes E, F et G de l'Annexe I-2.
- la répartition de l'ensemble des ressources dont dispose le Collège selon les clauses 8-5.03 et 8-5.04.
- aux fins du volet 3 de la clause 8-4.01, au moins cinquante pour cent (50 %) des ressources dont dispose le Collège selon la clause 8-5.05. Toutefois, cent pour cent (100 %) de ces ressources doivent avoir été réparties au plus tard en novembre, lors du dépôt de l'état d'utilisation des ressources prévu à la clause 8-5.10.
- cent pour cent (100 %) des ressources prévues à l'Annexe I-14 dont trente-cinq pour cent (35 %) aux fins des volets 1 ou 2 de la clause 8-4.01.

Ce projet comprend, aux fins de la clause 8-5.06, au moins cinquante pour cent (50 %) des ressources dont dispose le Collège selon :

- la colonne D de l'Annexe I-2;
- l'Annexe VII-4.

Toutefois, cent pour cent (100 %) de ces ressources doivent avoir été réparties au plus tard en novembre, lors du dépôt de l'état d'utilisation des ressources prévu à la clause 8-5.10.

[...]

8-5.09 Le nombre de postes dans une discipline et son application

a) Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :

- par la partie entière du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante
 - pour les volets 1 et 2 de la tâche, sauf celui attribué à la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes;

et

- trente-cinq pour cent (35 %) des ressources prévues à l'Annexe I-14, à moins d'entente entre les parties;

si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);

- par le nombre entier immédiatement supérieur au nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante
 - pour les volets 1 et 2 de la tâche, sauf celui attribué à la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes;

et

- trente-cinq pour cent (35 %) des ressources prévues à l'Annexe I-14, à moins d'entente entre les parties;

si la partie fractionnaire de l'allocation est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90). Dans ce cas, la différence entre l'entier immédiatement supérieur et la partie fractionnaire de l'allocation est prise à même le nombre total d'enseignantes et d'enseignants alloué selon les clauses 8 5.03 et 8 5.04.

b) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline aux fins de l'enseignement de cours multidisciplinaires et complémentaires est comptabilisé aux fins de détermination du nombre de postes dans la discipline. Les modalités de distribution des cours multidisciplinaires et complémentaires aux disciplines sont déterminées par entente entre les parties. Cette entente doit prévoir des dispositions afin d'éviter des mises en disponibilité.

- ~~b) De plus, les ressources dont dispose le Collège selon la colonne D de l'Annexe I-2 et l'Annexe VII-4 ne peuvent servir à la détermination du nombre de postes.~~

[...]

8-5.10

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation, par discipline pour chacun des volets et pour la colonne D de l'Annexe I-2, des ressources prévues aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05 ainsi qu'aux Annexes I-14 et VII-4, au cours du mois de novembre pour la session d'automne et, au plus tard au moment du dépôt du projet de répartition pour l'année d'enseignement suivante, pour les sessions d'automne et d'hiver.

8-5.11

Le Collège remet au Syndicat, au mois de novembre, un bilan de l'utilisation, par discipline pour chacun des volets, ~~et~~ pour la colonne D de l'Annexe I-2, ~~et pour les ressources prévues aux Annexes I-14 et VII-4,~~ des ressources de l'année d'enseignement précédente.

Si, au terme d'une année d'enseignement, le Collège n'a pas engagé le nombre d'enseignantes et d'enseignants déterminé aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés est ajouté à la somme des ressources déterminées à ces clauses pour l'année suivante, après l'application de la clause 8-5.04.

Si, au contraire, au terme d'une année d'enseignement, le Collège a engagé plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre déterminé aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est soustrait d'abord des ressources déterminées aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 pour l'année suivante, après l'application de la clause 8-5.04.

Pour l'année d'engagement 2020-2021, le troisième (3^e) paragraphe de la présente clause est remplacé par ce qui suit :

Si au terme de l'année d'enseignement 2020-2021, le Collège a engagé, en raison de la situation liée à la pandémie, plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre déterminé aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est soustrait d'abord des ressources déterminées aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 pour l'année 2022-2023, après l'application de la clause 8-5.04.¹

8-5.13

[Concernant les mandats du comité consultatif sur la tâche (CCT)]

[...]

- ~~e) Charge individuelle de travail maximale~~
[Abrogé]

- c) Charge individuelle de travail
– Identifier les problèmes liés au modèle actuel de la CI (notamment la prise en compte du

¹ Lettre d'entente 2015-2020 - numéro 13 du 15 décembre 2020, concernant la modification de certaines dispositions de la convention collective 2015-2020 et une liste de mesures mises en place dans certains cégeps en raison du contexte de crise sanitaire.

nombre d'étudiantes ou d'étudiants dans les cours de pondération inférieure à 3 et les particularités de l'enseignement clinique et des laboratoires en techniques de la santé);

- Inventorier des hypothèses permettant l'identification d'améliorations de la reconnaissance de la charge d'enseignement;
- Produire un rapport, à leur partie respective, faisant état des travaux.

[...]

CHAPITRE 9 – GRIEF ET ARBITRAGE

9-1.03

L'enseignante ou l'enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat qui veut déposer un grief doit le soumettre par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief. Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2^e) mois de l'année d'enseignement ou de l'entrée au service du Collège d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant.

~~Dans le cas d'un grief relatif au harcèlement sexuel, le délai est de six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.~~

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel, le délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette de l'une de ces conduites.

Dès la soumission d'un grief au Collège, le Collège ou le Syndicat peut demander la convocation du CRT dans le but d'en arriver à une entente.

9-2.07

[Mise à jour de la liste des arbitres]

CHAPITRE 10 – DIVERS

10-1.11

Lorsque le Collège envisage d'établir un partenariat avec un autre établissement d'enseignement et que ce partenariat touche l'organisation et les conditions de travail des enseignantes et des enseignants, le Collège en discute en CRT au moins quatre (4) mois avant son entrée en vigueur, sauf en cas d'évènement de force majeure.

À la formation continue, ce délai est réduit à un (1) mois.

ANNEXE I-2 ALLOCATIONS EN ETC POUR CHAQUE VOLET DE LA TÂCHE

[Voir les modifications dans le texte, notamment l'ajout des colonnes E (8-5.04 b), F (8-5.04 c) et G (8-5.04 d)]

ANNEXE I-3 LISTE DES DISCIPLINES

105* Culture scientifique et technologique*
[...]

165 Pharmacie
[...]

204* Langage mathématique et informatique*
[...]

300* Sciences humaines*

305* Sciences humaines (complémentaire)*
[...]

360* Multidisciplinaire*

365* Transdisciplinaire*
[...]

500* Arts*

502* Arts et lettres*

504* Art et esthétique*
[...]

618* Langue moderne*

[...]

* Ces codes servent à identifier des cours multidisciplinaires ou complémentaires et ne sont pas des disciplines au sens de la convention collective.

ANNEXE I-5 COLLÈGE CÉGEP RÉGIONAL CHAMPLAIN

Les clauses de la convention collective s'appliquent par ~~Campus~~ Collège constituant, en y apportant les adaptations nécessaires, aux enseignantes et enseignants du ~~Collège Cégep~~ Collège Cégep régional Champlain :

- ~~Campus~~ Cégep Champlain à Saint-Lambert
- ~~Campus~~ Cégep Champlain - St. Lawrence
- ~~Campus~~ Cégep Champlain à Lennoxville

ANNEXE I-14 ANNEXE RELATIVE AU SOUTIEN À LA RÉUSSITE

À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le Ministère alloue, par l'annexe budgétaire A112 « Soutien à la réussite scolaire », un montant de 11 855 638 \$¹ aux collèges du réseau en vue de soutenir la réussite scolaire des étudiantes ou des étudiants ayant des besoins particuliers (EBP) et des étudiantes ou des étudiants en situation de handicap (EESH). Ce montant est réparti selon les modalités de la règle budgétaire de ladite annexe et est converti en équivalent temps complet (ETC).

Le Collège consacre à la création de poste 35 % du montant qui lui est alloué pour le soutien à la réussite selon les besoins qu'il aura identifiés en lien avec son plan de réussite. Ces ressources servent aux fins des volets 1 ou 2 de la tâche d'enseignement, dans l'objectif de soutenir la réussite scolaire des étudiantes ou des étudiants EBP et EESH. Ce pourcentage peut être modifié par entente entre les parties, conformément à la clause 8-5.09.

De plus, 65 % du montant accordé à chaque collège doit servir à libérer des enseignantes ou des enseignants de leur charge d'enseignement pour qu'elles ou qu'ils puissent réaliser des activités qui ont pour objectif de soutenir la réussite scolaire de ces étudiantes ou de ces étudiants.

Les ressources peuvent être utilisées notamment pour les activités suivantes :

- en offrant un encadrement dans le cadre de leur programme d'études ou de leur stage;
- en développant des activités pédagogiques adaptées à leur situation ou qui répondent à certaines problématiques vécues par ces étudiantes ou ces étudiants dans le cadre de leurs études;
- en réalisant des activités de recherche et d'innovation pour les classes, les ateliers, les laboratoires et les centres d'aide;
- en mettant sur pied des projets mobilisateurs qui peuvent avoir une incidence significative sur leur réussite scolaire;
- en adaptant des activités pédagogiques ou du matériel d'apprentissage en fonction de pratiques pédagogiques inclusives qui accordent la priorité à la diversité des approches pédagogiques notamment la conception universelle de l'apprentissage;
- en offrant un accompagnement personnalisé à ces étudiantes ou à ces étudiants.

ANNEXE I-15 LETTRE D'INTENTION RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA NORME DE FINANCEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (MODÈLE D'ALLOCATION « EREG » DES PROGRAMMES DE SOINS INFIRMIERS (180.AO ET 180.BO)

Le ministère de l'Enseignement supérieur s'engage à effectuer l'analyse de la norme de financement des enseignantes et des enseignants (modèle d'allocation « Ereg ») propres aux programmes de soins infirmiers (180.AO et 180.BO).

Travaux en cours

1. Le ministère de la Santé et des Services sociaux, en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur, a mandaté une firme pour trouver des solutions pérennes pour faciliter la coordination des stages (interordres). Le mandat vise à solutionner les défis

¹ Ce montant est indexé annuellement par le Ministère selon le taux d'indexation des autres coûts prévu dans le Régime budgétaire et financier en vigueur.

pour la région de Montréal dans un premier temps, mais proposer des solutions transférables aux autres régions. Le mandat est prévu pour l'année 2021.

2. Se déroule, de mars à juin 2021, le Groupe de travail national sur l'effectif infirmier. Son mandat vise, notamment, à cibler des solutions concernant l'augmentation des admissions dans les programmes et la formation initiale. Un plan d'action 2021-2023 sera créé.

L'ensemble de ces travaux pourrait conduire à des modifications au modèle actuel de réalisation des stages qui est un intrant pouvant impacter l'analyse de la norme de financement des enseignantes et des enseignants. Le cas échéant, la direction générale du financement s'engage à effectuer les travaux. Ces travaux seront sous la responsabilité du comité mixte des affaires matérielles et financières et plus spécifiquement le comité du E (paragraphe 41 de l'annexe budgétaire E102)

Travaux préparatoires

Des travaux préparatoires, visant à documenter la situation actuelle des stages en soins infirmiers pour les programmes 180.A0 et 180.B0 seront entrepris dès le début de l'automne 2021 :

- Cueillette de données auprès des établissements offrant le programme de soins infirmiers;
- État de situation du déroulement et du fonctionnement des stages en soins infirmiers;
- Consultation du ministère de la Santé et des services sociaux et, le cas échéant, des établissements du Réseau de la santé et des services sociaux.

L'analyse des normes de financement du modèle d'allocation « Ereg » qui s'ensuivra tiendra compte des résultats des travaux en cours et de documentation énoncés ci-dessus et du contexte évolutif de l'enseignement dans ce programme, notamment l'utilisation des mannequins (intelligents ou haute-fidélité) et les exigences particulières, le cas échéant, des milieux d'enseignement clinique. La mise en place des nouvelles normes, le cas échéant, entraînerait une correction du financement des enseignantes et des enseignants des programmes de soins infirmiers rétroactive à la date de signature de la convention collective.

Le ministère de l'Enseignement supérieur s'engage à consulter les parties syndicales nationales aux moments charnières.

ANNEXE I-16 LETTRE D'ENTENTE RELATIVES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE LA FORMATION CONTINUE DES COLLÈGES

Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) est formé pour analyser la situation de l'emploi des enseignantes et enseignants à la formation continue des collèges.

Le comité a pour mandat :

1. De répertorier les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail et de rémunération des enseignantes ou enseignants à la formation continue et les comparer à celles des enseignantes et enseignants du régulier au collégial de même que celle des enseignantes et enseignants du secteur scolaire;
2. En fonction des données recueillies, évaluer la pertinence de modifier les conditions de travail et de rémunération des enseignantes et enseignants de la formation continue;
3. Produire un rapport des travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre représentantes ou représentants de la partie patronale, dont une représentante ou un représentant du Ministère de l'Enseignement supérieur, une représentante ou un représentant de la Fédération des cégeps, et deux représentantes ou représentants du SCT ainsi que deux représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

ANNEXE III-1 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT AÉRONAUTIQUE DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI

[Voir les modifications dans le texte, plus particulièrement celles touchant les échelles de traitement]

ANNEXE ~~III-13~~ III-10

ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

[Voir les modifications dans le texte concernant le financement des coûts de convention spécifique au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue]

ANNEXE ~~V-6~~ V-5

[Voir les modifications dans le texte pour constater la mise à jour de la liste des organismes dont parle l'annexe]

ANNEXE V-9 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. d'examiner les éléments suivants :

a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

b) Financement

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

- Une approche de financement par politiques de placements différenciées;
- Le fonctionnement du fonds de stabilisation;
- L'utilisation de marges pour écarts défavorables.

2. de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE V-10 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

b) Les congés liés à la parentalité

Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux liés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective.
3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.
4. De déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordance requises pour mettre en œuvre ces modifications;
5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant

l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ).

ANNEXE VI-1 ÉCHELLES DE TRAITEMENT

[Voir les modifications dans le texte pour constater les nouvelles échelles de traitement : pour l'enseignante ou l'enseignant régulier (tableau A) et chargé de cours (tableau B), ainsi que le taux pour les autres activités prévues à la clause 6-1.04 (tableau C)]

ANNEXE VI – 2 DISPARITÉS RÉGIONALES

[Voir les modifications dans le texte pour constater les mises à jour dans les secteurs III, IV et V]

ANNEXE VI-4 VI-3 RÉTROACTIVITÉ

[Voir le texte pour constater le détail de la rétroactivité concernant les sommes dues pour la période avant la signature de la convention collective]

ANNEXE VI-4 MAJORATION DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

[Voir dans le texte : il s'agit de l'explication de la structure et de la majoration de nos taux et échelles de traitement]

ANNEXE VI-5 ANNEXE RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

[Voir dans le texte pour constater le détail du processus concernant la reconnaissance de l'expérience de l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours]

ANNEXE VII-3 ANNEXE RELATIVE AUX NOUVEAUX MODÈLES D'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT

01. Après consultation de la Commission des études et des départements concernés et après avoir soumis la question au CRT, le Collège peut mettre en œuvre l'expérimentation de nouveaux modèles d'organisation de l'enseignement qui utilisent les technologies de l'information et des communications (TIC), notamment le télé-enseignement, la formation à distance pour favoriser l'accessibilité aux études supérieures d'ordre collégial.
02. À la demande de l'une des parties nationales, celles-ci se rencontrent pour discuter des difficultés d'application de la convention collective, notamment l'allocation des ressources et le calcul de la charge individuelle (CI).

ANNEXE VII-4 ANNEXE RELATIVE À UN COMITÉ INTERRONDE SUR LA FORMATION À DISTANCE

01. Un comité interronde relatif à la formation à distance (FAD) est mis en place pour la durée de la convention collective 2020-2023. Ce comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN), de deux (2) représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps ainsi que deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FEC (CSQ) si cette fédération syndicale le désire.
02. Si une libération annuelle est nécessaire, celle-ci doit être prise à même les ressources du CNR prévues à la clause 2-2.05.
03. Ce comité interronde a pour mandat de mener une enquête au sein du réseau sur les enjeux organisationnels et structurels relatifs à la FAD :
 - produire un bilan de l'expérimentation de la FAD sous l'angle de l'évaluation des conditions de travail des enseignantes et enseignants;
 - documenter les travaux de mise en œuvre de la FAD ainsi que les ententes locales en matière de FAD dans les collèges;
 - évaluer certaines dispositions de la convention collective à la lumière des réalités de l'enseignement en FAD et des aménagements à y apporter, si nécessaire;
 - faire des recommandations à leur partie respective.

Les mesures temporaires suivantes s'appliquent jusqu'au 30 mars 2023 :

04. Les sommes apparaissant à la présente entente de principe sont allouées en sus de l'article 8-5.00 pour les années d'engagement 2021-2022 et 2022-2023 afin de soutenir les enseignantes et enseignants des collèges dont le syndicat est affilié à la FNEEQ (CSN) dans leur offre de cours en formation à distance.
05. Après consultation du syndicat, ces sommes doivent servir à soutenir les enseignantes ou les enseignants dans leur recherche et développement d'activités propres à ce mode d'enseignement (notamment pour la prestation d'enseignement, l'encadrement pédagogique et l'évaluation des compétences).
06. Ces sommes sont converties en ETC et ne sont pas génératrices de postes.
07. **Ressources**

Pour les années d'engagement 2021-2022 et 2022-2023, un montant de 558 000\$ est accordé pour chacune de ces années aux fins de la présente annexe.

À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, le solde sera transféré à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

08. Répartition entre les collègues

Collège ou Campus	Montant (\$)
Abitibi-Témiscamingue - Sous-centre Rouyn	103 774 \$
Alma	22 490 \$
Beauce-Appalaches	23 568 \$
Garneau	121 366 \$
Gaspésie et des Îles CEC Baie-des-Chaleurs Centre spécialisé des pêches	32 430 \$ 131 045 \$
La Pocatière	17 737 \$
Limoilou	50 357 \$
Sept-Îles	19 829 \$
Thetford	35 404 \$

ANNEXE VII-5 ANNEXE RELATIVE À LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE

Toute enseignante et tout enseignant bénéficie des libertés d'enseignement, de recherche et d'expression inhérentes à son rôle et ses responsabilités au sein d'une institution d'enseignement supérieur de caractère public; ses droits ne peuvent être affectés par le collège en autant que ces libertés sont exercées dans le respect de ses obligations vis-à-vis celui-ci.

Aux fins de précision, ces libertés impliquent notamment :

- La liberté de déterminer les savoirs et les contenus essentiels à enseigner de même que de choisir les approches pédagogiques¹ et les activités d'évaluation des étudiantes et étudiants;
- La liberté d'effectuer des activités de recherche et d'en diffuser les résultats, ainsi que la liberté d'exécuter et de diffuser des œuvres de création;
- La liberté d'expression, ce qui inclut la liberté de critiquer la société, les institutions, les paradigmes et les opinions, les lois, les politiques, les règlements et les programmes publics.
- L'autonomie de déterminer ses activités en matière de développement professionnel.

Ces libertés s'exercent :

- Avec professionnalisme, discernement et rigueur intellectuelle;
- En tenant compte de l'état des connaissances;
- Dans la reconnaissance par l'enseignante ou l'enseignant de poursuivre son développement professionnel intrinsèque à l'exercice des activités inhérentes à sa tâche d'enseignement. Ce développement professionnel s'inscrit dans les sphères suivantes: disciplinaire, pédagogique, langagière et numérique;

¹ Approches pédagogiques « Orientation qui guide l'organisation de la situation pédagogique pour atteindre une ou plusieurs finalités. » (Dictionnaire actuel de l'éducation, 3e édition, Renald Legendre)



- Dans la reconnaissance et le respect réciproques des responsabilités dévolues aux enseignantes et enseignants, aux départements, aux comités de programme, au Collège et au Ministère;
- En conformité avec le Code civil du Québec et les autres lois applicables, et dans le respect des droits d'autrui.

ANNEXE VIII-1 CONTRAT D'ENGAGEMENT

[...]

Charge d'enseignement

[...]

Autres activités (clause 6-1.04)

Autre(s) activité(s) : _____

a) Nombre d'heures : _____

b) Taux horaire : _____ \$

[...]