



Comité patronal de négociation des collèges

ENTENTE DE PRINCIPE

EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET
DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN)

14 OCTOBRE 2021

PRÉAMBULE

Sous réserve des mesures transitoires, des concordances, de l'amélioration de la qualité du français et de la disposition des textes, dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective du personnel enseignant affilié à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNNEQ-CSN), les parties négociantes conviennent de l'entente de principe qui suit :

- A) Les stipulations de la convention collective 2015-2020, figurant à l'annexe 6, sont reconduites au statu quo;
- B) Les articles et annexes figurant à l'annexe 7 sont abrogés;
- C) Les articles et annexes figurant à l'annexe 8 sont traités par la Table centrale;
- D) Les énoncés précédents sont sous réserve **de l'intégration de l'entente de table centrale, de vérifications et de concordances à effectuer;**
- E) Les lettres d'entente de la convention collective 2015-2020, en vigueur à la signature de la convention collective, et qui la modifient, sont intégrées dans la convention collective (lettres d'entente 01, 03, 04, 05 (FNNEQ-CSN));
- F) Les annexes de la présente entente de principe en font partie intégrante;
- G) Les ressources et montants accordés dans le cadre de la présente entente de principe de règlement devront, le cas échéant, faire l'objet d'une révision en tenant compte de l'affiliation syndicale du Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Baie-Comeau;
- H) Les parties négociantes reconnaissent que les taux horaire prévus à la convention collective sont les seuls taux pouvant servir à la rémunération du personnel enseignant;
- I) **La présente proposition est faite en contrepartie du retrait des recours et griefs déposés par les syndicats affiliés à la FNNEQ visant la rémunération du personnel enseignant en lien avec la RAC et les autres tâches. Les parties conviendront, dans les 60 jours suivant l'entente de principe, de la liste des griefs et recours visés;**
- J) Les parties négociantes devront convenir de mesures transitoires pour permettre la reconnaissance de l'expérience d'enseignement et de l'expérience professionnelle des enseignantes et enseignants chargés de cours aux fins de l'application des nouvelles dispositions relatives à la rémunération de ce titre d'emploi;
- K) Les stipulations de la convention collective 2015-2020 en vigueur sont modifiées de la façon suivante :

CHAPITRE 1 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modification de la définition de conjointe ou conjoint (clause 1-2.06 b))
(Référence : DS 17)

1. Remplacer « père et mère d'un même enfant » par « parents d'un même enfant » à l'alinéa b) de la clause 1-2.06.

Modification de la définition du chargé de cours (clause 1-2.11)
(Référence : DP 1.4)

2. Remplacer la clause 1-2.11 par ce qui suit :

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

Mettre à jour les comités prévus à la convention collective et leurs mandats
(Référence : DP 6.2)

3. Actualiser les mandats confiés au comité national de rencontre (CNR) à la clause 2-2.05 conformément à l'annexe 1 de la présente entente de principe.
4. Retirer la clause 2-2.06 de la convention collective.

Inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres (clause 2-3.01)
(Référence : DS 17)

5. Modifier la clause 2-3.01 comme suit :

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 son orientation sexuelle, 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

Gestion de programmes : Préciser les rôles et les responsabilités de la coordonnatrice, du coordonnateur et du comité de programme (clause 4-1.02)
(Référence : DP 2.1)

6. Remplacer la clause 4-1.02 par ce qui suit :

4-1.02 Comité de programme

- a) Les parties conviennent qu'un comité de programme est formé pour chacun des programmes menant au DEC que le Collège offre. Le comité comprend des enseignantes et enseignants des disciplines participantes au programme. Le comité peut aussi comprendre des membres des autres catégories de personnel. Les enseignantes et enseignants du comité sont désignés par leur département.

La durée du mandat ne peut excéder l'année d'enseignement pour laquelle les enseignantes ou les enseignants ont été désignés et ce mandat est renouvelable. Elles ou ils agissent à titre de représentantes ou de représentants de leur département ou de leur discipline, selon la composition du comité de programme.

- b) Le comité de programme a comme principales responsabilités de :
- S'assurer de la qualité et de l'harmonisation pédagogiques du programme, de l'intégration des apprentissages et de la cohérence interdisciplinaire;
 - Participer au développement, à l'implantation et à l'évaluation du programme.

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 ordonner les compétences;
3. Élaborer la grille de cours et 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.

- c) Le comité désigne une personne qui assume la coordination du comité de programme. De façon générale, cette personne est une enseignante ou un enseignant membre du comité de programme. Le Collège peut révoquer, pour cause et à ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur du comité de programme.
- d) La coordonnatrice ou le coordonnateur du comité de programme exerce les activités suivantes :
 - Voir à la tenue des réunions et leur animation;
 - Assurer le suivi des travaux du comité et de ceux des sous-comités;
 - Assurer les communications, nécessaires à la réalisation des mandats du comité de programme, avec le Collège et les départements, les autres instances, des individus ou des groupes extérieurs au programme;
 - Participer, selon les pratiques locales, à l'assemblée des coordonnatrices et coordonnateurs de programme;
 - Voir à la rédaction du plan de travail et du rapport annuel.

Le cas échéant, la coordonnatrice ou le coordonnateur de la Table de concertation ou du 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.

Inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres (clause 4-2.02c) (Référence : DS 17)

7. Remplacer « sexe » par « sexe/genre » à l'alinéa c) de la clause 4-2.02

CHAPITRE 5 EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Désistement d'une charge d'enseignement (clause 5-1.02)
(Référence : DS 5)

8. Ajouter un deuxième paragraphe à la clause 5-1.02 :

(...)

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 et;
- 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.

Rémunération pour les autres activités (clause 5-3.03)
(Référence : DP 1.4)

9. Modifier l'alinéa c) de la clause 5-3.03 comme suit :

c) pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire, sauf pour les périodes de suppléance de courte durée et les activités rémunérées selon la clause 6-1.04 : quatre cent cinquante (450) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté.

Fractionnement d'une charge d'enseignement (clause 5-4.19)
(Référence : DS 5)

10. Modifier la clause 5-4.19 comme suit :

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 à temps complet ou des pleines charges session.

Toutefois, le Collège favorise l'atteinte d'une pleine charge session ou d'un 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.

Fractionnement des journées de maladie (clause 5-5.28 d))
(Référence : DS 16)

11. Prévoir à la clause 5-5.28 :

(...)

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

Définition de proche-aidant et de parent (clause 5-9.06)
(Référence : DS 16)

12. Ajouter au préambule de la clause 5-9.06 :

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.

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.

Concordances et adaptations pour les congés à la LNT (5-9.06)
(Référence : DS 16)

13. Modifier l'alinéa A) de la clause 5-9.06 :

- 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 d'un autre parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant agit comme proche aidant.

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 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.

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 LNT.

14. Modifier l'alinéa B) de la clause 5-9.06 :

B) (...)

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (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, d'un autre 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.
(...)
2. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la durée maximale de cent quatre (104) semaines, le congé prend fin à compter de la onzième (11^e) journée qui suit.
3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si sa conjointe ou son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.
4. 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 se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
5. 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.

Prévoir que le délai pour opposer un avis à une enseignante ou à un enseignant est d'une durée d'une année de travail effectif (5-18.06)

(Référence : DP 6.4)

15. Remplacer la clause 5-18.06 pour exclure les absences significatives (30 jours et plus) comme suit :

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**Rémunération (clause 6-1.01)**

(Référence : table centrale)

16. Les parties conviennent que la rémunération des enseignantes et des enseignants à temps complet et à temps partiel est celle présentée à l'annexe 4 de la présente entente de principe¹.

Rémunération (clause 6-1.03)

(Référence : DP 1.4)

17. Les parties s'engagent à baliser la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en respectant les principes suivants :

- Toutes les activités relevant de la RAC et confiées à des enseignantes ou enseignants sont rémunérées au taux pour autres activités;
- Les enseignantes et enseignants mis en disponibilité et précaires des disciplines concernées se voient offrir en premier lieu les activités d'enseignement relevant de la RAC.

18. Remplacer la clause 6-1.03 par ce qui suit :

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-1².

¹ La méthodologie de mise à jour de l'échelle de traitement des enseignants à temps complet ou à temps partiel est celle prévue à l'annexe 5 de la présente entente.

² Voir tableaux de l'annexe 2 de la présente entente de principe.

À compter du 1^{er} juillet 2021, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré au taux horaire 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 Nejk, lorsque l'annexe I - 1 ne s'applique pas, est rémunéré pour les heures requises par le plan de supervision.

Rémunération pour les autres activités (nouvelle clause 6-1.04)
(Référence : DP 1.4)

19. Ajouter une nouvelle clause à la suite de la clause 6-1.03:

6-1.04

L'enseignante ou l'enseignant réalise, 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 reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
- 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.

Ces autres activités servent aux fins de la reconnaissance de l'expérience professionnelle au sens de l'article 6-2.00.

À compter du 1^{er} juillet 2021, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré au taux horaire prévu à l'annexe 3 de la présente entente de principe.

CHAPITRE 8 LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Conciliation travail-famille et proche-aidant (clause 8-3.03 c))
(Référence : DS 16)

20. Modifier l'alinéa c) de la clause 8-3.03 pour y inclure les proches aidants :

- 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.

Soutien à la réussite (clause 8-5.01)
(Référence : DS 10)

21. Modifier la clause 8-5.01 comme ce qui suit :

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.

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 les documents prévus aux paragraphes précédents.

Soutien à la réussite (clause 8-5.02)
(Référence : DS 10)

22. Modifier la clause 8-5.02 en ajoutant après les tirets ce qui suit :

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

À compter de l'année d'engagement 2021-2022 : ressources de coordination de programme (25 ETC), de stages en soins infirmiers (10 ETC) et de stages pour les techniques de la santé (5 ETC) (clause 8-5.04)

(Référence : DS 11 et 13)

23. Modifier la clause 8-5.04 de la manière suivante:
(...)

- 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 suivantes :

Collèges
Abitibi-Témiscamingue

Unités d'enseignement
Sous-centre d'Amos
Sous-centre de Val-d'Or
Pavillon anglophone de Val-d'Or

Beauce-Appalaches	Centre d'études collégiales des Premières Nations (Institut Kiuna; francophone)
Dawson	Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic
Édouard-Montpetit	Centre d'études collégiales de Sainte-Marie-de-Beauce
Chicoutimi Gaspésie et des Îles	Centre d'études collégiales des Premières Nations (Institut Kiuna; anglophone)
Jonquière La Pocatière	École nationale d'aérotechnique Pavillon anglophone de l'ÉNA
Saint-Félicien Saint-Jérôme	Centre québécois de formation aéronautique Centre d'études collégiales Carleton-sur-mer
Sept-Îles	École des pêches et de l'aquaculture du Québec
Shawinigan	Centre d'études collégiales en Charlevoix
Thetford	Centre d'études collégiales de Montmagny
Valleyfield	Centre d'études collégiales du Témiscouata
	Centre d'études collégiales à Chibougamau
	Centre d'études collégiales de Mont-Laurier
	Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant
	Pavillon anglophone de Sept-Îles
	Centre d'études collégiales de La Tuque
	Centre d'études collégiales de Lotbinière
	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.

¹Le 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 suivantes : *[liste à déterminer par le comité technique prévu au point 26 de la présente entente de principe]*

Soutien à la réussite (clause 8-5.06)
(Référence : DS 10)

24. Remplacer la clause 8-5.06 par ce qui suit :

- 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 Clp et la Cls 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.

- B) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à l'annexe I-14 sont allouées 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 sont allouées 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.

À compter de l'année d'engagement 2021-2022 : ressources de coordination de programme et de stage (clause 8-5.08)

(Référence : DS 11)

25. Modifier l'alinéa a) de la clause 8-5.08 pour tenir compte de nouvelles ressources prévues à l'annexe I-2 (nouvelles colonnes E, F et G) comme suit :

(...)

- 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;
- 100 % des ressources prévues aux colonnes E, F et G de l'annexe I-2.

(...)

26. Former un comité technique pour la distribution des ressources des colonnes E, F et G de l'annexe I-2 par collège.

Les parties nationales conviennent de former un comité technique après que l'entente de principe ait été paraphée. Il est composé de deux représentantes ou représentants du comité de négociation de la FNNEQ-CSN, d'une représentante ou d'un représentant de la Fédération des cégeps et d'une représentante ou d'un représentant du Ministère.

Ce comité technique détermine la liste de programmes visés par les ressources de la colonne G de l'annexe I-2. Il effectue également la répartition des ressources des colonnes E, F et G de l'annexe I-2 entre les collèges. Les travaux doivent être effectués dans les 90 jours suivant la date à laquelle l'entente de principe a été paraphée.

Les modalités de répartition sont pour :

- Coordination de stages en soins infirmiers : le nombre d'enseignantes et d'enseignants en équivalent temps complet (ETC) en soins infirmiers de l'année d'engagement 2019-2020;
- Coordination de stages en techniques de la santé : le nombre d'enseignantes et d'enseignants en équivalent temps complet (ETC) de l'année d'engagement 2019-2020 dans les programmes concernés;
- Coordination de programmes : le nombre de programmes par collège.

Formation à distance (clause 8-5.08)

(Référence : DS 25)

27. Modifier le 3^e paragraphe de l'alinéa a) de la clause 8-5.08 comme ce qui suit :

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

- 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.

Soutien à la réussite

(Référence : DS 10)

27.1 Les parties s'entendent sur les principes suivants en ce qui concerne les ressources pour EBP-EESH :

- Le montant alloué (11 855 638 M\$) par le Ministère à même la convention collective est distribué entre les collèges selon la nouvelle annexe I-14, qui prévoit l'indexation de ces ressources;
- Les ressources ainsi générées doivent servir à embaucher ou libérer des enseignantes ou enseignants pour les trois volets de la tâche prévus à l'article 8-4.00;
- Sous réserve des adaptations qui pourraient être nécessaires à d'autres clauses de la convention collective pour l'intégration des principes suivants à la convention collective :
 - o Prévoir à la clause 8-5.08, 2^e paragraphe, que 35% de ces ressources servent aux fins des volets 1 ou 2 de la tâche (excluant la participation au développement, l'implantation et l'évaluation de programmes), à moins d'entente entre les parties;
 - o Prévoir à la clause 8-5.09 que 35 % des ressources prévues à l'annexe I-14 sont génératrices de postes, à moins d'entente entre les parties;
 - o À défaut d'entente entre les parties concernant les deux points précédents, le Collège procède conformément aux pourcentages cités ci-haut.
- Aux fins d'illustration, les parties pourraient s'entendre sur un pourcentage plus élevé d'utilisation des ressources aux volets 1 ou 2 de la tâche que le pourcentage de ressources pouvant être utilisées pour générer des postes.

28. Remplacer l'alinéa b) de la clause 8-5.09 par ce qui suit :

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

Création de poste avec les cours multidisciplinaires et complémentaires (clause 8-5.09)
(Référence : DS 7)

29. Ajouter un alinéa suivant avant l'actuel alinéa b) de la clause 8-5.09 et décaler les suivants :

- (...)
- 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.

Soutien à la réussite et formation à distance (clause 8-5.10)

(Référence : DS 10 et DS 25)

30. Remplacer la clause 8-5.10 par ce qui suit :

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation, par discipline pour chacun des volets, pour la colonne D de l'annexe I-2 et 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.

31. Remplacer le premier paragraphe de la clause 8-5.11 par ce qui suit :

Le Collège remet au Syndicat, au mois de novembre, un bilan de l'utilisation, par discipline pour chacun des volets, 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.

Mise à jour des comités prévus à la convention collective et leurs mandats (clause 8-5.13)
(Référence : DP 6.2)

32. Actualiser les mandats confiés au comité consultatif sur la tâche (CCT) à la clause 8-5.13, conformément à l'annexe 1 de la présente entente de principe.

CHAPITRE 10 DIVERS

Partenariat avec un autre établissement (nouvelle clause 10-1.11)
(Référence : DS 28)

33. Introduire une nouvelle clause 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-3 LISTE DES DISCIPLINES

Mise à jour de la liste des disciplines de l'annexe I-3
(Référence : DS 7)

34. Mettre à jour la liste des disciplines de l'annexe I-3.

ANNEXE I-14 – SOUTIEN À LA RÉUSSITE

Intégration des ressources pour les EESH à la convention collective.
(Référence : DS 10)

35. Introduire une nouvelle annexe I-14 pour soutenir la réussite scolaire.

À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le Ministère alloue, par l'annexe budgétaire A112, 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 (ci-après « EBP ») et des étudiantes ou des étudiants en situation de handicap (ci-après « EESH »). Ce montant est réparti selon les modalités de la règle budgétaire de ladite annexe et est converti en 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 EPB et EESH, notamment : Ce pourcentage peut être modifié par entente entre les parties, conformément à l'énoncé 27.1 de la présente entente de principe.

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, notamment :

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.

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

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

Adaptations et concordances pour le CQFA (annexe III-1) (Référence : DS 4)

36. Ajustement des taux pour les enseignantes et enseignants du CQFA conformément au tableau 2 de l'annexe 4 de la présente entente de principe.
37. Faire les adaptations et concordances applicables à l'annexe III-1 (CQFA) à la suite des modifications à la convention collective FNNEQ-CSN.

Majoration de traitement pour les enseignantes et enseignants du CQFA (annexe III-1) (Référence : DS 4)

37.1 Ajouter un tableau E avant l'article 4-1.00 de l'annexe III-1

À compter du 1^{er} avril 2020, l'enseignante ou l'enseignant au vol (avion ou hélicoptère) et l'enseignante ou l'enseignant au simulateur reçoit, à titre de compensation, une majoration de traitement de quatre mille cent trente dollars (4 130\$) par an. Cette majoration est ajustée par la suite des paramètres généraux d'augmentation salariale.

Cette majoration de traitement est admissible au régime de retraite.

Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 ¹ au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 ² (\$)
4 130\$	4 213\$	4 297\$

¹Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2021.

²Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2022.

ANNEXE III-13 ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Actualisation du financement du Collège de l'Abitibi Témiscamingue (Référence : DS 24)

38. Le Ministère s'engage à prévoir à l'annexe budgétaire E103 (Financement des coûts de convention des enseignants) un montant de 275 000 \$ aux fins de l'entente locale sur l'organisation de l'enseignement régulier en contexte de régionalisation du Collège de l'Abitibi-Témiscamingue. Cet engagement prévoit que 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.

39. Modifier l'annexe III-13 comme ce qui suit :

01. Le Ministère s'engage à allouer annuellement au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue le montant prévu à l'annexe budgétaire E103 (Financement des coûts de convention des enseignantes ou des enseignants) aux fins d'application de l'entente locale sur l'organisation de l'enseignement régulier en contexte de régionalisation. Cet engagement prévoit que 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.
(...)

40. Retirer le 2^e paragraphe de l'alinéa 01 de l'annexe III-13

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

Formation à distance
(Référence : DS 25)

41.Modifier le premier paragraphe de l'annexe VII-3 par ce qui suit :

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 modèles d'organisation de l'enseignement, notamment la formation à distance pour favoriser l'accès aux études supérieures d'ordre collégial.

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

42. Ajouter l'annexe suivante avant l'annexe VII-4 :

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

01. Un comité interronde relatif à la formation à distance 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 FNNEQ (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;

La mesure temporaire suivante s'applique 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 FNNEQ (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. **Modèle de répartition entre les collèges dont le syndicat est affilié à la FNNEQ (CSN)**

Le comité technique prévu au point 26 de la présente entente de principe, détermine également la répartition des ressources de la présente annexe, sur la base du volume d'activités en formation à distance en 2018-2019.

ANNEXE VII-5 ANNEXE RELATIVE À LA LIBERTÉ ACADEMIQUE

Liberté académique
(Référence : DS 20)

43. Introduire une nouvelle annexe VII-5 relative à la liberté académique avant l'annexe VII-4 :

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;
- 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.

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)

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE

Étudier la rémunération des enseignantes et enseignants à la formation continue
(Référence : DS 1)

44. Ajouter la lettre d'entente suivante à la convention collective :

LETTER D'ENTENTE RELATIVE 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 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).

NOUVELLE LETTRE D'INTENTION

Lettre d'intention relative au financement et à l'organisation des stages pour les programmes de soins infirmiers

45. Les parties reconnaissent que la lettre d'intention suivante répond à la demande syndicale d'avoir une garantie que ces travaux suivront leur cours dans l'interronde pour les programmes de soins infirmiers.

Lettre d'intention relative à l'évaluation de la norme de financement des enseignantes et des enseignants (modèle d'allocation « Erég ») des programmes de soins infirmiers (180.A0 et 180.B0).

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 « Erég ») propres aux programmes de soins infirmiers (180.A0 et 180.B0).

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 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 « Erég » 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 1

Mandats confiés au *Comité national de rencontre (CNR)* et au *Comité consultatif sur la tâche (CCT)*

CNR
a) d'examiner les effets de la transformation du réseau sur l'emploi
b) Scolarité et diplôme de maîtrise de traiter les plaintes relatives à l'évaluation de la scolarité et à la reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération qui lui sont confiées en vertu de l'article 6-3.00.
c) Programmes à faible effectif <i>[statu quo; les travaux doivent se terminer durant la période de la convention collective]</i>
CCT
a) Donner un avis sur la détermination des ressources accordées à chacun des collèges en vertu de la clause 8-5.02.
b) Transmettre aux parties nationales, chaque année, un rapport portant sur les vérifications prévues au dernier paragraphe de l'annexe I – 9.
c) Charge individuelle de travail <ul style="list-style-type: none">• Identifier les problèmes liés au modèle actuel de la CI (notamment la prise en compte du 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.

Annexe 2**ÉCHELLES DE TRAITEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS¹****Tableau 1 - 16 ans et moins de scolarité**

Échelon	Taux du 2020-04-01 ² au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 ³ au 2021-06-30 (\$)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux du 2022-04-01 ⁴ au 2022-06-30 (\$)	Taux du 2022-07-01 au 2023-03-29 (\$)	Taux à compter du 2023-03-30 (\$)
1	71,95	73,39	77,06	78,60	78,60	81,93
2			79,06	80,64	80,77	84,36
3			81,11	82,73	83,00	86,86
4			83,22	84,88	85,29	89,44
5					87,64	92,09
6						94,83

Tableau 2 - 17 ans et 18 ans de scolarité

Échelon	Taux du 2020-04-01 ² au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 ³ au 2021-06-30 (\$)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux du 2022-04-01 ⁴ au 2022-06-30 (\$)	Taux du 2022-07-01 au 2023-03-29 (\$)	Taux à compter du 2023-03-30 (\$)
1	84,20	85,88	90,17	91,97	91,97	95,23
2			91,94	93,78	93,97	97,71
3			93,74	95,61	96,02	100,26
4			95,58	97,49	98,11	102,88
5					100,25	105,56
6						108,32

Tableau 3 - 19 ans et plus de scolarité

Échelon	Taux du 2020-04-01 ² au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 ³ au 2021-06-30 (\$)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux du 2022-04-01 ⁴ au 2022-06-30 (\$)	Taux du 2022-07-01 au 2023-03-29 (\$)	Taux à compter du 2023-03-30 (\$)
1	104,37	106,46	106,46	108,59	108,59	108,59
2			108,20	110,36	110,70	110,88
3			109,97	112,17	112,85	113,22
4			111,78	114,02	115,04	115,61
5					117,28	118,05
6						120,53

¹L'intégration est déterminée en fonction du calcul de l'expérience prévu à l'article 6-2-00.²Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2020.³Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2021.⁴Incluant la majoration prévue de 2,00% au 1^{er} avril 2022.

Le mot « ans » correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

Annexe 3**TABLEAU 1 : TAUX HORAIRES¹ DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT POUR LES AUTRES ACTIVITÉS PRÉVUES À LA CLAUSE 6-1.04 (NOUVELLE CLAUSE)**

Taux du 2021-07-01	Taux à compter du 2022-04-01
au	(\\$)
(\$)	(\$)
49,20	50,19

¹ La mise à jour du taux horaire se fait suivant la méthodologie prévue à l'annexe 5.

Annexe 4

TABLEAU 1 : ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL (TAUX ANNUELS) 2020-2023

Échelon	Taux du 2020-04-01 ¹ au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 ² au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 ³ (\$)
1	44 721	45 615	46 527
2	47 709	48 663	49 636
3	50 898	51 916	52 954
4	52 025	53 066	54 127
5	53 177	54 241	55 326
6	54 354	55 441	56 550
7	55 560	56 671	57 804
8	57 923	59 081	60 263
9	60 383	61 591	62 823
10	62 950	64 209	65 493
11	66 052	67 373	68 720
12	69 348	70 735	72 150
13	72 804	74 260	75 745
14	76 434	77 963	79 522
15	80 238	81 843	83 480
16	84 243	85 928	87 647
17	88 448	90 219	92 027
18	89 890	91 690	93 527
19	91 355	93 185	95 051
20	92 844	94 704	96 600

¹Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2020 et les bonifications accordées aux échelons 1 à 6.

²Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2021.

³Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2022.

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;
- 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3^e cycle.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

**TABLEAU 2 : ÉCHELLE DE SALAIRE SUR BASE ANNUELLE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
EN AÉRONAUTIQUE 2020-2023**

Classe	Échelon	Taux du 2020-04-01 ¹	Taux du 2021-04-01 ²	Taux à compter du 2022-04-01 ³
		au 2021-03-31 (\$)	au 2022-03-31 (\$)	du 2022-04-01 ³ (\$)
IV	1	89 467	91 256	99 132
IV	2	90 130	91 933	99 867
IV	3	90 777	92 593	100 584
IV	4	91 558	93 389	101 448
IV	5	92 417	94 265	102 400
III	1	78 853	80 430	87 371
III	2	80 266	81 871	88 937
III	3	81 716	83 350	90 543
III	4	83 294	84 960	92 292
III	5	84 888	86 586	94 058
III	6	86 605	88 337	95 961
III	7	88 822	90 598	98 417
II	1	68 898	70 276	76 341
II	2	70 228	71 633	77 815
II	3	71 708	73 142	79 454
II	4	73 226	74 691	81 137
II	5	74 800	76 296	82 880
II	6	76 465	77 994	84 725
II	7	78 213	79 777	86 662
I	1	58 923	60 101	65 288
I	2	60 227	61 432	66 734
I	3	61 701	62 935	68 367
I	4	63 195	64 459	70 022
I	5	64 790	66 086	71 790
I	6	66 461	67 790	73 640
I	7	68 156	69 519	75 519

¹Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2020 et l'augmentation accordée à l'échelon 1 de l'échelle de traitement des enseignants à temps complet ou à temps partiel.

²Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2021.

³Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2022 et une augmentation de 6,5 %.

Les classes I et II s'appliquent à la fonction de répartitrice ou répartiteur et l'avancement est continu jusqu'à la classe II, échelon 7.

Les classes I, II et III s'appliquent aux enseignantes et enseignants au sol, aux enseignantes et enseignants au vol sur avions ainsi qu'aux enseignantes et enseignants au simulateur et l'avancement est continu jusqu'à la classe III, échelon 7.

Les classes II, III et IV s'appliquent aux enseignantes et enseignants au vol sur hélicoptère et l'avancement est continu jusqu'à la classe IV, échelon 5.

TABLEAU 3 – TAUX POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LA SUPPLÉANCE POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN AÉRONAUTIQUE

Classe	Taux du 2020-04-01 ¹	Taux du 2021-04-01 ²	Taux à compter du 2022-04-01 ³
	au 2021-03-31	au 2022-03-31	(\\$)
I	48,42	49,39	53,65
II	56,57	57,70	62,68
III	65,90	67,22	73,02
IV	72,13	73,57	79,92

¹Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2020 et l'augmentation accordée à l'échelon 1 de l'échelle de traitement des enseignants réguliers.

²Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2021.

³Incluant la majoration prévue de 2,00 % au 1^{er} avril 2022 et une augmentation de 6,5 %.

Taux pour la formation continue

Le titre d'emploi d'enseignantes et d'enseignants à la formation continue est aboli à la date de signature de la convention collective.

ANNEXE 5

Complément à la méthodologie de mise à jour des taux et échelles de traitement des enseignants des collèges de l'entente de principe de la Table centrale Confédération des syndicats nationaux (CSN)

L'échelle de traitement applicable aux enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel, incluant l'effet de la majoration prévue de 2,00 %¹ au 1^{er} avril 2020 et des bonifications accordées aux échelons 1 à 6 est :

Échelon	Taux du 2020-04-01	au	2021-03-31 (\$)
1	44 721		
2	47 709		
3	50 898		
4	52 025		
5	53 177		
6	54 354		
7	55 560		
8	57 923		
9	60 383		
10	62 950		
11	66 052		
12	69 348		
13	72 804		
14	76 434		
15	80 238		
16	84 243		
17	88 448		
18	89 890		
19	91 355		
20	92 844		

L'échelle de traitement applicable aux enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel est celle prévue au tableau 1 de l'annexe 4. Les bonifications accordées aux échelons 1 à 6 n'ont pas pour effet de modifier la méthodologie de mise à jour de l'échelle de traitement décrite au sous-paragraphe 4.1 de la section C de l'entente de principe de la Table centrale.

Par ailleurs, les échelles de traitement des enseignants en aéronautique et des chargés de cours sont celles prévues aux tableaux 2 et 3 de l'annexe 4 et à l'annexe 2. Les bonifications accordées et les changements de structures réalisés aux taux et échelles de traitement n'ont pas pour effet de modifier la méthodologie de mise à jour prévue au tableau suivant.

Cependant, pour les enseignantes et enseignants autres que réguliers des collèges, le tableau suivant remplace celui prévu à l'annexe C de l'entente de principe de la Table centrale.

¹ Les majorations utilisées et mentionnées dans cette entente de principe, sont celles prévues aux sous-paragraphes 1.1, 1.2 et 1.3 a) de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C de l'entente de principe de la Table centrale

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Titres d'emploi de référence	Ajustement	Règle
C340 ²	Autres activités	C305 – Enseignant	Taux de l'échelon 1 divisé par 1 826,3 multiplié par 1,97	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation ⁴ accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation ⁴ moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation ⁴ moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent ³
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation ⁴ accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar ⁵
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation ⁴ accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ³
C394 ⁶	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation ⁴ accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ³

² Création du titre d'emploi au 1^{er} juillet 2021 dont les taux sont ceux prévus à l'annexe 3.

³ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

⁴ Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps $t-1$) sont arrondies à quatre décimales.

⁵ Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

⁶ À compter de la date de signature de la convention collective, ce titre d'emploi est aboli.

Annexe 6

Liste des articles et annexes au statu quo à la convention collective FNEEQ-CSN	
No article(s) ou annexe(s)	Sujets
CHAPITRE 1	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS
1-1.00	Interprétation
CHAPITRE 2	JURIDICTION
2-4.00	Accès à l'égalité en emploi
2-5.00	Violence et harcèlement psychologique
2-6.00	Harcèlement sexuel
CHAPITRE 3	PRÉROGATIVES SYNDICALES
3-1.00	Activités syndicales
3-2.00	Droits syndicaux
3-3.00	Cotisations syndicales
CHAPITRE 4	ORGANISATION DU TRAVAIL
4-3.00	Comité des relations du travail
4-4.00	Sélection des enseignantes et enseignants réguliers
4-5.00	Commission pédagogique
CHAPITRE 5	EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX
5-2.00	Permanence
5-7.00	Charge publique
5-8.00	Jours fériés
5-10.00	Échanges intercollèges
5-11.00	Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel
5-12.00	Congé à traitement différé ou anticipé
5-13.00	Échanges avec une institution d'enseignement hors Québec
5-14.00	Programme volontaire de réduction du temps de travail
5-15.00	Congé sans salaire
5-16.00	Congé mi-temps
5-17.00	Congé pour activités professionnelles
5-19.00	Responsabilité civile
5-20.00	Santé et sécurité au travail
5-21.00	Prêt de services
CHAPITRE 6	RÉMUNÉRATION
6-2.00	Calcul de l'expérience
6-3.00	Évaluation de la scolarité et reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération
6-6.00	Modalités de versement du salaire
6-7.00	Frais de déplacement
CHAPITRE 7	PERFECTIONNEMENT
7-1.00	Dispositions générales
7-2.00	Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire
7-3.00	Dispositions relatives au congé de perfectionnement sans salaire
7-4.00	Comité de perfectionnement
7-5.00	Réinstallation
7-6.00	Dispositions relatives au congé pour l'obtention d'un diplôme donnant accès aux échelles « avec maîtrise » et à l'échelon 18
CHAPITRE 8	LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT
8-1.00	Dispositions générales

Liste des articles et annexes au statu quo à la convention collective FNEEQ-CSN	
No article(s) ou annexe(s)	Sujets
8-2.00	Dispositions relatives aux vacances
8-4.00	Tâche d'enseignement
8-6.00	Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant
8-7.00	Formation continue
CHAPITRE 9	GRIEF ET ARBITRAGE
9-1.00	Procédure de soumission d'un grief
9-3.00	Prévention des litiges et des griefs
SECTION I	TÂCHE
I - 1	Détermination de la charge individuelle de travail
I - 4	Annexe relative à la détermination des disciplines
I - 5	Collège régional Champlain
I - 6	Pavillons
I - 8	Lettre d'entente relative à l'augmentation du taux de réussite des étudiantes et des étudiants et à la réduction des coûts qu'entraîne la reprise des cours échoués
I - 9	Lettre d'entente sur les garanties
I - 10	Cégep régional de Lanaudière
I - 12	Annexe relative aux ressources liées aux programmes à faible effectif (petites cohortes)
SECTION II	SÉCURITÉ D'EMPLOI
II - 1	Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège aux fins de l'application de la sécurité d'emploi
II - 2	Liste du secteur à laquelle est rattaché chaque collège aux fins de l'application de la sécurité d'emploi
II - 3	Frais de déménagement
II - 4	Formulaire à l'usage de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent à temps complet prévu
II - 5	Calcul de l'ancienneté aux fins de remplacement
II - 6	Formulaire de déclaration d'emploi
SECTION III	ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES
III - 2	Annexe relative au Collège Marie-Victorin
III - 3	Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière
III - 4	Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à Joliette et au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne
III - 5	Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à Joliette et au Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption
III - 6	Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption
III - 9	Annexe relative au Centre d'études collégiales de Lac Mégantic du Cégep Beauce-Appalaches
III-14	Annexe relative au Centre linguistique du Collège de Jonquière
III - 15	Annexe relative au Centre collégial de Mont-Tremblant du Cégep de Saint Jérôme
III - 16	Annexe relative au Centre d'études collégiales (CEC) de La Tuque du Collège Shawinigan
SECTION IV	GRIEFS ET ARBITRAGE
IV - 1	Formulaire de grief
IV - 2	Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage (FNEEQ (CSN))
IV - 3	Mesures transitoires relatives aux plaintes et aux griefs
IV - 4	Lettre d'entente relative à l'arbitrage national
SECTION V	AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES
V - 1	Annexe relative aux modalités d'application du programme de retraite progressive
V - 3	Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance-emploi
V - 4	Annexe relative à l'utilisation d'une œuvre dont une enseignante ou un enseignant est soit l'auteure ou l'auteur, soit l'une ou l'un des auteures ou auteurs
V - 5	Annexe relative au fonds de développement pour la coopération et l'emploi (Fondaction)
V - 9	Annexe relative à Bâtirente

Liste des articles et annexes au statu quo à la convention collective FNEEQ-CSN	
No article(s) ou annexe(s)	Sujets
SECTION VII	DISPOSITIONS DIVERSES
VII – 1	Élaboration des programmes d'études
VII – 2	Autorisation provisoire de programme
SECTION VIII	MATIÈRES LOCALES
VIII - 2	Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage
VIII - 3	Lettre d'entente relative à l'évaluation

Annexe 7

Liste des articles et annexes abrogés de la convention collective FNEEQ-CSN	
No article(s) ou annexe(s)	Sujets
SECTION III	ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES
III - 8	Annexe relative au Centre d'études collégiales à Chibougamau du Cégep de Saint-Félicien
III-10	Annexe relative au programme provisoire de gestion de commerces (410.D0) au Cégep de Thetford
III-11	Annexe relative au programme provisoire de Techniques de design d'intérieur (570.E0) au Cégep Beauce-Appalaches
III-12	Annexe relative au programme temporaire de techniques d'intervention en délinquance (310.B0) au centre collégial de Mont-Laurier du Cégep de Saint-Jérôme

Annexe 8

Liste des articles et annexes de la convention collective FNEEQ-CSN traités par la Table centrale	
No article(s) ou annexe(s)	Sujets
CHAPITRE 5	EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX
5-5.00	Régimes d'assurances-vie, maladie et traitement
5-6.00	Droits parentaux
CHAPITRE 6	REMUNÉRATION
6-4.00	Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel
6-5.00	Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours
SECTION III	ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES
III - 1	Annexe relative aux conditions de travail applicables aux enseignantes et enseignants de l'enseignement aéronautique du Collège de Chicoutimi
III - 7	Enseignantes et enseignants en aéronautique de l'école nationale d'aérotechnique du Collège Édouard-Montpetit et du Collège John Abbott
SECTION V	AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES
V - 2	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
V - 6	Liste des organismes dont la loi prévoit au 7 février 2005 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement
V - 7	Annexe relative aux droits parentaux
V - 8	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales
V - 10	Engagement concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)
V - 11	Création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)
V - 12	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité
SECTION VI	TRAITEMENT ET PRIMES
VI - 1	Échelles de traitement
VI - 2	Disparités régionales
VI - 3	Lettre d'entente relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre générale pour l'année 2013 calculée en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012
VI - 4	Rétroactivité
VI - 5	Annexe relative à la majoration applicable à la personne salariée visée à la lettre d'entente de l'annexe III-7
VI - 6	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail pour examiner la problématique liée aux sorties
VI - 7	Lettre d'entente concernant les relativités salariales
VI- 8	Lettre d'entente portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019