

LETTRE D'ENTENTE 2023-2028 NUMÉRO 02

ENTRE D'UNE PART :

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

ET

D'AUTRE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

**RELATIVE À L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE
ET COMMUNE DU QUÉBEC LE FRANÇAIS (LQ 2022 C 14),
DANS LES CÉGEPS ANGLOPHONES**

CONSIDÉRANT les nouvelles obligations imposées par *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, LQ 2022, c14 (ci-après, la loi 14) aux cégeps anglophones.

CONSIDÉRANT que la mise en œuvre de ces nouvelles obligations nécessite la révision des grilles de programme, le développement de plusieurs nouveaux cours ainsi que la mise sur pied de centres d'aide en français.

CONSIDÉRANT les besoins de francisation existants pour permettre aux enseignantes et enseignants des disciplines appelées à offrir des cours en français d'atteindre une maîtrise suffisante de la langue française aux fins d'enseignement.

CONSIDÉRANT l'impact que peut avoir l'application de la loi 14 sur les conditions de travail et le lien d'emploi de certaines enseignantes et certains enseignants.

CONSIDÉRANT la volonté des parties de convenir de mesures transitoires pour protéger le lien d'emploi et les conditions de travail des enseignantes et enseignants des cégeps anglophones, pour faciliter leur francisation et pour permettre une implantation harmonieuse et équitable de la loi 14.

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La présente entente s'applique exclusivement aux enseignantes et enseignants des cégeps suivants :
 - Dawson
 - Heritage
 - Vanier
 - Champlain Saint-Lambert
 - Champlain St. Lawrence
 - John Abbott

A. Protection des conditions de travail et du lien d'emploi

3. Nulle personne enseignante détenant une priorité d'engagement dans un cégep anglophone en date du 1^{er} juin 2024 ne peut se faire retirer sa priorité d'emploi ou se faire congédier parce qu'elle ne maîtrise pas suffisamment la langue française, à l'exception des enseignantes et enseignants des disciplines 601 et 602.

4. L'enseignement des cours en langue française est une obligation collective incombant à l'ensemble des enseignantes et enseignants d'un département qui maîtrisent la langue française. Les parties conviennent de ce qui suit :

Les clauses 4-1.05 et 8-6.03 sont modifiées comme suit :

4-1.05

[...]

2.2 répartir et pondérer les activités pédagogiques incluant les charges d'enseignement, en fonction des ressources allouées, et des activités relatives aux services professionnels rendus en tenant compte des compétences linguistiques de chacune et chacun de manière à favoriser le respect de la priorité d'emploi et minimiser les situations où une enseignante ou un enseignant voit sa charge d'enseignement réduite pour la seule raison qu'elle ou qu'il ne maîtrise pas suffisamment la langue française aux fins d'enseignement ;

[...]

8-6.03

Une fois déterminés le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à un département et le mode d'enseignement de chaque cours, la charge d'enseignement est répartie équitablement entre les enseignantes et enseignants de ce département en tenant compte des compétences linguistiques de chacune et chacun de manière à favoriser le respect de la priorité d'emploi et minimiser les situations où une enseignante ou un enseignant voit sa charge d'enseignement réduite pour la seule raison qu'elle ou qu'il ne maîtrise pas suffisamment la langue française aux fins d'enseignement.

Le mode d'enseignement déterminé aux fins de la répartition ne peut changer en cours de session.

Cette répartition est faite par le département et soumise au Collège pour approbation. Elle tient compte, s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

5. Sans rien enlever à ce qui précède, afin de protéger la priorité d'emploi des enseignantes et enseignants, lorsqu'une charge d'enseignement comporte un ou plusieurs cours en français, elle est attribuée conformément aux priorités

prévues à la clause 5-4.17 sans tenir compte du niveau de maîtrise de la langue française aux fins d'enseignement.

6. L'enseignante ou l'enseignant dont la maîtrise de la langue française aux fins d'enseignement est insuffisante pour enseigner un ou plusieurs cours en français contenus dans sa charge d'enseignement doit se prévaloir d'un congé prévu à la convention collective ou de l'une des options suivantes :
 - (i) Un congé partiel sans salaire pour la portion en français de sa charge d'enseignement. Ce congé ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement, notamment l'accumulation de l'ancienneté et de l'expérience.

Cependant, pendant la durée de ce congé partiel sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie selon les modalités prévues aux clauses 5-5.01 et 5-5.15. Par ailleurs, pour continuer à bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance ou des régimes de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total à la condition que les contrats-cadres ou les régimes le permettent.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant de ce congé prend des mesures pour se perfectionner en langue française.

- (ii) Un congé de perfectionnement partiel avec salaire en langue française prévu à la présente lettre d'entente, à condition d'y être admissible et que ce congé ait pour effet, au minimum, de retirer l'ensemble des cours en français de sa charge d'enseignement.

Une enseignante ou un enseignant qui obtient un contrat annuel à temps complet après le délai prévu à la convention pour faire une demande de PVRTT et qui satisfait l'ensemble des critères prévus à la clause 5-14.01 peut transformer son congé sans salaire en PVRTT à condition d'en faire la demande au Collège dans un délai raisonnable.

7. La présente entente ne peut avoir pour effet de permettre à une enseignante ou à un enseignant d'accumuler plus d'ancienneté qu'elle ou qu'il ne l'aurait fait si l'entièreté de sa charge d'enseignement avait été en langue anglaise.
8. Aux fins du calcul de la charge individuelle (CI) d'une enseignante ou d'un enseignant prévu à l'annexe I-1, un cours portant le même numéro offert en langue française et en langue anglaise est comptabilisé comme deux préparations distinctes.

B. Mesure de soutien aux enseignantes et enseignants dont la charge d'enseignement est réduite par l'application de la loi 14

9. Une nouvelle priorité d'emploi à la clause 5-4.17 b) est introduite afin de favoriser le maintien à l'emploi de ces enseignantes et enseignants :
8. « L'enseignante ou l'enseignant non permanent d'un autre Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté et dont la charge a été réduite, dans son collège d'origine, pour des raisons découlant de l'application de la loi 14, si elle ou il pose sa candidature dans les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat pour une charge dans sa discipline.

Pour se prévaloir de cette priorité, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir une attestation de son collège d'origine qu'elle ou qu'il a été privé de charge en raison de l'implantation de la loi 14.

Le Collège réfère la candidature au comité de sélection prévu à la convention collective ».

C. Perfectionnement en langue française

10. Chaque session, le Collège présente aux fins de consultation au Syndicat sa prévision d'utilisation des ressources de perfectionnement en langue française pour la session suivante. Cette prévision fait état du budget de perfectionnement disponible aux fins de la maîtrise de la langue française, dont les ressources destinées à des congés de perfectionnement partiels avec salaire, ainsi que des autres intentions d'utilisation.
11. Sous réserve d'entente entre les parties, les congés de perfectionnement partiels avec salaire accordés en vertu de la présente entente sont soumis aux conditions suivantes :
- a) Pour être admissible à un congé de perfectionnement partiel avec salaire en langue française, une enseignante ou un enseignant doit :
- Démontrer une connaissance de la langue française à l'oral et à l'écrit;
 - Soumettre un plan de francisation au terme duquel elle ou il sera apte à enseigner en langue française;
 - Faire la preuve d'une inscription dans un programme de francisation reconnu.

- b) Dans l'attribution de congés de perfectionnement partiel avec salaire en langue française, le Collège applique les principes suivants :
- Prioriser les projets de perfectionnement les plus courts;
 - Prioriser les projets de francisation des enseignantes et enseignants d'une discipline susceptible d'offrir des cours en langue française;
 - Prioriser les projets de francisation des enseignantes et des enseignants de disciplines dans lesquelles il manque de personnel enseignant apte à enseigner en langue française;
 - Octroyer des congés de perfectionnement en langue française d'une valeur maximale de 0,5 ETC par enseignante ou enseignant, répartis sur une ou plusieurs sessions;
 - Sous réserve d'une démonstration qu'elle ou qu'il ne détient pas un niveau de français suffisant pour offrir des cours en langue française, l'enseignante ou l'enseignant détenant un diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires émis par un établissement francophone reconnu par le ministère de l'Enseignement supérieur ne peut bénéficier d'un congé de perfectionnement en langue française avec salaire. Il en va de même de l'enseignante ou l'enseignant ayant complété avec succès un programme de francisation jusqu'au niveau le plus avancé.
- c) L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé de perfectionnement partiel avec salaire en langue française bénéficie des mêmes droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Elle ou il s'engage, à demeurer au service du collège pour une durée minimale de deux (2) ans suivant la fin de son projet de perfectionnement en langue française. À défaut de respecter cet engagement, elle ou il rembourse, à son départ, le montant du salaire reçu à raison de la moitié (1/2) pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Aucun remboursement n'est dû au Collège lorsque le départ se fait en raison de l'application de l'article 5-4.00, notamment à la suite d'un remplacement sur poste de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité.

D. Rencontres annuelles d'évaluation des impacts de la loi 14

12. Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année d'enseignement, les parties se rencontrent pour faire le point sur les impacts de l'implantation de la loi 14, notamment sur la tâche enseignante.

E. Durée de l'entente

13. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective 2023-2028 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027.

Nonobstant ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un congé pour la session d'hiver 2028 avant le début des cours de celle-ci, cumule les droits et avantages prévus à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 2^e jour du mois de juillet 2024.

**POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)**

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



Alexandre Havard, président



Benoît Lacoursière, président



Jean-François Noël, vice-président



Yves de Repentigny, vice-président