

## Table des Matières

1	Définitions	1
2	Champ d'application	3
	L'Association, unique agent négociateur	3
	Personnes faisant partie de la convention	3
	Personnes exclues de la convention	4
	Professeurs de remplacement	4
	Chargés de cours	4
3	Esprit et but de la présente convention	4
4	Embauche	5
	Professeur et professionnel	5
	Renseignements à fournir par le Collège	5
	Procédure d'embauche	5
5	Dossier personnel	6
	Composition du dossier	6
	Consultation du dossier	6
	Lieu de dépôt	7
6	Charge de travail	7
	Charge de travail du professeur	7
	Charge flexible de l'enseignement	8
	Charge réduite de l'enseignement	9
	Redistribution de la charge de travail	10
	Charge de travail du chargé de cours	10
	Charge de travail du professionnel	10
	Aide d'un coordonnateur des laboratoires en sciences	11
	Aide additionnelle	11
	Charge de travail du Président de l'Association	11
	Rapport annuel d'activités	11
7	Cours d'intersession et d'été	11
	Priorité d'embauche	11
	Date limite des signatures de contrat	11
	Annulation des cours d'intersession et d'été	12
8	Appréciation des professeurs et des professionnels non-permanents	12
	Comité d'appréciation	12
9	Permanence	13
	Définition	13
	Personnes concernées	13
	Conditions	13
	Procédures	13

	Instance d'appel	14
10	Vacances et congés	15
	Vacances annuelles	15
	Congé de maladie	15
	Congé sans solde	15
	Congé de paternité	16
	Congé de maternité	16
	Congé d'étude avec prêt-salaire	18
	Congé sabbatique	20
11	Régimes de pension et de retraite	22
	Régime de pension	22
	Plan d'assurance-groupe	22
	Retraite	22
12	Perfectionnement	22
	Définition	22
	Date limite pour l'obtention d'un diplôme supérieur pour les professeurs	22
	Congrès, réunions et remboursement des frais de scolarité	23
	Recherches, travaux, publications	23
	Sessions de formation professionnelle	23
	Remboursement pour achats de livres, etc.	24
13	Rangs universitaires des professeurs, expérience antérieure pour tout nouveau professeur et professionnel	24
	Définitions	24
	Critères d'évaluation pour l'attribution des rangs	24
	Rangs universitaires des professeurs	25
	Expérience antérieure pour tout nouveau professeur	26
	Définition des rangs professionnels	26
	Expérience antérieure pour tout nouveau professionnel	27
14	Traitement	27
	Ajustement de traitement	27
	Laboratoire	27
	Cours additionnels, cours d'intersession et cours d'été	27
	Cours en anglais	27
	Chargé de cours	28
	Supplément de charge	28
	Echelle de traitement des professeurs du 1er avril 1983 au 31 mars 1984	29
	Echelle de traitement des professionnels du 1er avril 1983 au 31 mars 1984	29

15	Reclassement et promotion des professeurs	30
	Définitions	30
	Procédures de reclassement	30
	Procédures de promotion	30
16	Reclassement et promotion des professionnels	31
17	Vérification et renouvellement de contrat	31
	Avis d'embauche à l'Association	31
	Vérification du contrat	31
	Renouvellement du contrat	32
18	Résiliation et non-renouvellement de contrat	32
	Résiliation de contrat	32
	Non-renouvellement de contrat	32
	Non-renouvellement du contrat d'un professeur ou d'un professionnel non-permanent	32
	Procédure d'appel	32
	Résiliation du contrat d'un professeur ou d'un professionnel permanent	33
	Dates limites pour libérer le bureau	34
19	Mécanisme de règlement de grief ou contestation	34
	Première étape	34
	Deuxième étape	34
	Troisième étape	35
	Dépenses encourues	35
	Présentation d'un même grief	35
20	Déduction des cotisations à l'Association	35
21	La liberté académique	35
22	Droits et privilèges de cette convention	35
23	L'entrée et la rentrée des administrateurs	35
24	Non-discrimination	36
25	Durée de la présente convention	37
Annexe A	Formule de contrat pour professeur (Universitaire A)	38
Annexe B	Formule de contrat pour professionnel (Universitaire B)	39
Annexe C	Formule de contrat pour chargé de cours (Universitaire C)	40
Annexe D	Formule de contrat pour cours d'intersession, d'été ou hors campus (Universitaire D)	41
Annexe E	Formule de grief ou de contestation	42
Annexe F	Liste des personnes faisant partie de la présente convention	43
Annexe G	Liste des personnes exclues de l'Article 12.1 (b)	44



1983-1985

CONVENTION COLLECTIVE  
entre  
Le COLLEGE DE SAINT-BONIFACE  
et  
l'ASSOCIATION DES EMPLOYES DU GOUVERNEMENT  
du MANITOBA  
représentant  
l'ASSOCIATION DES PROFESSEURS  
du  
COLLEGE UNIVERSITAIRE DE SAINT-BONIFACE

### Préambule

Il est reconnu par les signataires de cette convention collective, que le Collège universitaire de Saint-Boniface devrait dans ses buts et ses objectifs promouvoir une éducation supérieure française en fournissant aux étudiants un environnement dans lequel ils pourront se développer intellectuellement, émotionnellement et socialement. Etant une institution postsecondaire, le Collège sera donc appelé à promouvoir et à faciliter la poursuite, l'avancement et la propagation de la vérité et des connaissances, à être au service de la communauté francophone du Manitoba et du Canada en général.

Cette convention se veut donc un outil qui facilitera le développement d'un climat de confiance, de liberté et de responsabilité au Collège pour ceux qui ont à y travailler.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a monogram or initials.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
ARTICLE I	DÉFINITIONS . . . . .	1
ARTICLE II	CHAMP D'APPLICATION . . . . .	3
2.0	Le Syndicat, unique agent négociateur . . . . .	3
2.1	Personnes faisant partie de la convention . . . . .	3
2.2	Personnes exclues de la convention . . . . .	4
2.3	Professeurs de remplacement . . . . .	4
2.4	Chargés de cours . . . . .	4
ARTICLE III	ESPRIT ET BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION . . . . .	4
ARTICLE IV	EMBAUCHE . . . . .	5
4.0	Professeur et professionnel . . . . .	5
4.1	Renseignements à fournir par le Collège . . . . .	5
4.2	Procédure d'embauche . . . . .	5
ARTICLE V	DOSSIER PERSONNEL . . . . .	6
5.0	Composition du dossier . . . . .	6
5.1	Consultation du dossier . . . . .	6
5.2	Lieu de dépôt . . . . .	7
ARTICLE VI	CHARGE DE TRAVAIL . . . . .	7
6.0	Charge de travail du professeur . . . . .	7
6.1	Charge flexible de l'enseignement . . . . .	8
6.2	Charge réduite d'enseignement . . . . .	9
6.3	Redistribution de la charge de travail . . . . .	10
6.4	Charge de travail du chargé de cours . . . . .	10
6.5	Charge de travail du professionnel . . . . .	10
6.6	Aide d'un coordonnateur des laboratoires en sciences . . . . .	11
6.7	Aide additionnelle . . . . .	11
6.8	Charge de travail du Président de l'Association . . . . .	11
6.9	Rapport annuel d'activités . . . . .	11
ARTICLE VII	COURS D'INTERSESSION ET D'ÉTÉ . . . . .	11
7.0	Priorité d'embauche . . . . .	11
7.1	Date limite des signatures de contrat . . . . .	11
7.2	Annulation des cours d'intersession et d'été . . . . .	12
ARTICLE VIII	APPRÉCIATION DES PROFESSEURS ET DES PROFESSIONNELS	
	NON-PERMANENTS . . . . .	12
8.0	Comité d'appréciation . . . . .	12
ARTICLE IX	PERMANENCE . . . . .	13
9.0	Définition . . . . .	13
9.1	Personnes concernées . . . . .	13
9.2	Conditions . . . . .	13
9.3	Procédures . . . . .	13
9.4	Instance d'appel . . . . .	14

ARTICLE X	VACANCES ET CONGÉS. . . . .	15
10.0	Vacances annuelles. . . . .	15
10.1	Congé de maladie. . . . .	15
10.2	Congé sans solde. . . . .	15
10.3	Congé de paternité. . . . .	16
10.4	Congé de maternité. . . . .	16
10.5	Congé d'étude avec prêt-salaire . . . . .	18
10.6	Congé sabbatique. . . . .	20
ARTICLE XI	RÉGIMES DE PENSION ET DE RETRAITE . . . . .	22
11.0	Régime de pension . . . . .	22
11.1	Plan d'assurance-groupe . . . . .	22
11.2	Retraite. . . . .	22
ARTICLE XII	PERFECTIONNEMENT. . . . .	22
12.0	Définition. . . . .	22
12.1	Date limite pour l'obtention d'un diplôme supérieur pour les professeurs. . . . .	22
12.2	Congrès, réunions et remboursement des frais de scolarité . . . . .	23
12.3	Recherches, travaux, publications . . . . .	23
12.4	Sessions de formation professionnelle . . . . .	23
12.5	Remboursement pour achats de livres, etc. . . . .	24
ARTICLE XIII	RANGS UNIVERSITAIRES DES PROFESSEURS, EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE POUR TOUT NOUVEAU PROFESSEUR ET PROFESSIONNEL . . . . .	24
13.0	Définitions . . . . .	24
13.1	Critères d'évaluation pour l'attribution des rangs. . . . .	24
13.2	Rangs universitaires des professeurs. . . . .	25
13.3	Expérience antérieure pour tout nouveau professeur. . . . .	26
13.4	Définition des rangs professionnels . . . . .	26
13.5	Expérience antérieure pour tout nouveau professionnel . . . . .	27
ARTICLE XIV	TRAITEMENT. . . . .	27
14.0	Ajustement de traitement. . . . .	27
14.1	Laboratoire . . . . .	27
14.2	Cours additionnels, cours d'intersession et cours d'été . . . . .	27
14.3	Cours en anglais. . . . .	27
14.4	Chargé de cours . . . . .	28
14.5	Supplément de charge . . . . .	28
14.6	Échelle de traitement des professeurs du 1 <sup>er</sup> avril 1983 au 31 mars 1984 . . . . .	29
14.7	Échelle de traitement des professionnels du 1 <sup>er</sup> avril 1983 au 31 mars 1984. . . . .	29
ARTICLE XV	RECLASSEMENT ET PROMOTION DES PROFESSEURS . . . . .	30
15.0	Définitions . . . . .	30
15.1	Procédures de reclassement. . . . .	30
15.2	Procédures de promotion . . . . .	30
ARTICLE XVI	RECLASSEMENT ET PROMOTION DES PROFESSIONNELS. . . . .	31

ARTICLE XVII	VÉRIFICATION ET RENOUVELLEMENT DE CONTRAT . . . . .	31
17.0	Avis d'embauche à l'Association . . . . .	31
17.1	Vérification du contrat . . . . .	31
17.2	Renouvellement du contrat . . . . .	32
ARTICLE XVIII	RÉSILIATION ET NON-RENOUVELLEMENT DE CONTRAT . . . . .	32
18.0	Résiliation de contrat . . . . .	32
18.1	Non-renouvellement de contrat . . . . .	32
18.2	Non-renouvellement du contrat d'un professeur ou d'un professionnel non-permanent . . . . .	32
18.3	Procédure d'appel . . . . .	32
18.4	Résiliation du contrat d'un professeur ou d'un professionnel permanent . . . . .	33
18.5	Dates limites pour libérer le bureau . . . . .	34
ARTICLE XIX	MÉCANISME DE RÈGLEMENT DE GRIEF OU DE CONTESTATION . . . . .	34
19.0	Première étape . . . . .	34
19.1	Deuxième étape . . . . .	34
19.2	Troisième étape . . . . .	35
19.3	Dépenses encourues . . . . .	35
19.4	Présentation d'un même grief . . . . .	35
ARTICLE XX	DÉDUCTION DES COTISATIONS À L'ASSOCIATION . . . . .	35
ARTICLE XXI	LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE . . . . .	35
ARTICLE XXII	DROITS ET PRIVILÈGES DE CETTE CONVENTION . . . . .	35
ARTICLE XXIII	L'ENTRÉE ET LA RENTRÉE DES ADMINISTRATEURS . . . . .	35
ARTICLE XXXIV	NON-DISCRIMINATION . . . . .	36
ARTICLE XXV	DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE . . . . .	37
ANNEXE A	Formule de contrat pour professeur (Universitaire A). . . . .	38
ANNEXE B	Formule de contrat pour professionnel (Universitaire B) . . . . .	39
ANNEXE C	Formule de contrat pour chargé de cours (Universitaire C) . . . . .	40
ANNEXE D	Formule de contrat pour cours d'intersession, d'été ou hors-campus (Universitaire D) . . . . .	41
ANNEXE E	Formule de grief ou de contestation . . . . .	42
ANNEXE F	Listes des personnes faisant partie de la présente convention. . . . .	43
ANNEXE G	Liste des personnes exclues de l'Article 12.1 (b) . . . . .	45



ARTICLE I Définitions

- 1.0 Dans la présente convention collective les mots suivants signifient:
- 1.1 Année académique  
La période du 1<sup>er</sup> septembre au 15 mai de l'année suivante;
- 1.2 Année complète  
La période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante;
- 1.3 Archiviste  
Toute personne détentrice d'un diplôme approprié et dont la responsabilité principale est d'évaluer et d'acquérir les registres permanents et les documents d'intérêt historique et d'en organiser et d'en diriger la conservation et la protection;
- 1.4 Assemblée  
Assemblée du Cours Universitaire;
- 1.5 Association  
L'Association des Professeurs du Collège Universitaire de Saint-Boniface;
- 1.6 Bibliothécaire  
Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire en bibliothéconomie dont les fonctions à l'intérieur de la bibliothèque sont délimitées par le Bibliothécaire-en-chef;
- 1.7 Chargé de cours  
Toute personne qui n'est ni professeur ni professionnel et qui est embauchée uniquement pour l'enseignement de moins de 18 heures-crédits par année académique;
- 1.8 Collège  
Le Collège de Saint-Boniface;
- 1.9 Comité Exécutif  
Le Comité Exécutif du Conseil d'Administration du Collège de Saint-Boniface;
- 1.10 Conseil  
Le Conseil d'Administration du Collège de Saint-Boniface;
- 1.11 Coordonnateur des laboratoires en sciences  
Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire approprié qui, en collaboration avec les professeurs de sciences, remplit toutes les tâches requises à la préparation, au déroulement, à l'évaluation des travaux et des expériences de laboratoire ainsi qu'à l'inventaire de tous les produits et de tous les appareils;

- 1.12 Directeur  
Le directeur de l'Institut Pédagogique;
- 1.13 Doyen  
Le doyen de la faculté des Arts et des Sciences;
- 1.14 Etudiant  
Toute personne inscrite à un ou plusieurs cours au Collège;
- 1.15 Institut  
L'Institut Pédagogique du Collège de Saint-Boniface;
- 1.16 Professeur  
Toute personne embauchée à temps complet dont la charge de travail est conforme à l'Article VI;
- 1.17 Professeur de remplacement  
Un professeur engagé pour remplacer un autre professeur qui est temporairement absent soit à l'occasion d'un congé (Article X) ou soit à l'occasion d'une nomination à un poste administratif;
- 1.18 Professionnel  
Toute personne, détentrice d'un ou de plusieurs diplômes universitaires, dont l'occupation principale comme salariée au Collège est de remplir les tâches spécialisées et complémentaires à l'enseignement et qui comble un des postes suivants: archiviste, bibliothécaire, coordonnateur des laboratoires de sciences, responsable des activités culturelles, responsable des activités sportives et récréatives, et responsable du counseling, du placement et de l'orientation;
- 1.19 Professionnel de remplacement  
Un professionnel engagé pour remplacer un autre professionnel qui est temporairement absent soit à l'occasion d'un congé (Article X) ou soit à l'occasion d'une nomination à un poste administratif;
- 1.20 Professionnel à temps partiel  
Toute personne qui occupe un poste de professionnel et dont la tâche totale ne correspond pas à une charge complète; toutefois le professionnel à temps partiel faisant partie de cette convention sera inclus dans tous les articles où le mot professionnel sera mentionné à moins d'avis contraire;
- 1.21 Responsable du counseling, du placement et de l'orientation  
Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire approprié qui remplit les tâches de placement, de conseiller en orientation et de psychométrie;

- 1.22 Responsable des activités culturelles  
Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire approprié dont l'occupation principale consiste à coordonner les activités culturelles et artistiques et à faire des recommandations susceptibles d'en favoriser le développement;
- 1.23 Responsable des activités sportives et récréatives  
Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire approprié dont l'occupation principale consiste à coordonner les activités sportives et récréatives du Collège;
- 1.24 Semestre  
La période commençant avec le premier jour de classe au mois de septembre ou au mois de janvier selon le cas et se terminant par la remise des notes finales par le professeur;
- 1.25 Syndicat  
L'Association des Employés du Gouvernement du Manitoba;
- 1.26 Termes identifiant différentes catégories de professeurs:  
1. "professeur"  
2. "professeur avec permanence"  
3. "professeur non permanent"  
4. "professeur régulier" (et non de remplacement)  
5. "professeur de remplacement" (et non régulier);
- 1.27 Termes identifiant différentes catégories de professionnels:  
1. "professionnel"  
2. "professionnel avec permanence"  
3. "professionnel non permanent"  
4. "professionnel régulier" (et non de remplacement)  
5. "professionnel de remplacement" (et non régulier)  
6. "professionnel à temps partiel".

ARTICLE II Champ d'application

- 2.0 Le Syndicat, unique agent négociateur  
Le Collège reconnaît que le Syndicat est l'unique agent négociateur pour tous les professeurs, les chargés de cours et les professionnels [c.f. 1.25].
- 2.1 Personnes faisant partie de la convention  
Les noms de toutes les personnes faisant partie de la présente convention paraissent à l'annexe "F" ci-jointe qui devra être mise à jour au début du mois de septembre.

2.2 Personnes exclues de la convention

Toute personne comblant un poste administratif au Collège qu'elle enseigne ou non, ne peut être considérée comme professeur, chargé de cours, ou professionnel et être membre de l'Association; elle est donc exclue de la présente convention. Ceci ne s'applique pas aux responsables de services: responsable des activités sportives et récréatives, responsable des activités culturelles, et responsable du counseling, du placement et de l'orientation.

2.3 Professeurs de remplacement

- a) Le Collège n'embauchera pas un professeur de remplacement quand un professeur régulier pourrait l'être.
- b) Advenant le cas où un professeur régulier serait remplacé par un professeur de remplacement et où le professeur régulier décide de ne pas revenir au Collège, le professeur de remplacement aura la première considération en ce qui concerne le poste à combler.

2.4 Chargés de cours

- a) Le Collège n'embauchera pas de chargés de cours quand un professeur à temps complet pourrait l'être.
- b) Le Collège ne peut résilier le contrat d'un professeur avec permanence uniquement pour le remplacer par des chargés de cours ou pour réengager ce même professeur comme chargé de cours.
- c) Le Collège fournira à l'Association les noms, qualifications et salaires de tous les chargés de cours au moment de leur embauche.

ARTICLE III

3.0

Esprit et but de la présente convention

L'intention des parties signataires et le but de cette convention collective sont:

- a) de promouvoir et d'améliorer les relations de travail entre le Collège et les professeurs, les chargés de cours, et les professionnels;
- b) d'assurer un terrain favorable aux deux parties pour l'amélioration des services académiques et professionnels offerts aux étudiants du Collège;

②

- c) de créer une ambiance dans laquelle les professeurs, les chargés de cours et les professionnels pourront assumer leur part de responsabilité dans le développement et le rayonnement du Collège, dans le monde universitaire, dans la société manitobaine, et dans la communauté franco-manitobaine;
- d) d'établir une échelle de salaire et de préciser le rang universitaire et les conditions de travail des professeurs, et des chargés de cours;
- e) établir une échelle de salaire et de préciser le rang professionnel et les conditions de travail des professionnels.

ARTICLE IV

Embauche

4.0

Professeur et professionnel

Dans la mesure du possible, le Collège n'embauchera que des professeurs détenant au moins une maîtrise et des professionnels qui remplissent les exigences minimales de leur poste respectif.

4.1

Renseignements à fournir par le Collège

Le Collège devra remettre à tout nouveau professeur ou professionnel les documents suivants:

- i) une copie de la convention collective;
- ii) un dossier donnant l'information concernant le régime de pension de même que l'assurance-groupe.

4.2

Procédure d'embauche

- a) Lorsqu'un poste est vacant, les professeurs d'un département ou d'un secteur recommanderont au Doyen ou au Directeur une description des devoirs et des responsabilités qui incombent au titulaire de ce poste.
- b) Le Doyen ou le Directeur fera paraître l'annonce de ce poste dans les journaux jugés appropriés et certains départements d'universités. L'annonce comprendra la description du poste, les qualifications nécessaires, la date de l'entrée en fonction, l'échelle de salaire et le type de nomination (remplacement ou régulier). L'annonce devra spécifier que le candidat devra fournir un curriculum vitae et tous les documents appuyant sa candidature.

- c) Un Comité de présélection pour l'embauche des professeurs sera composé du Doyen ou du Directeur, d'un professeur du département ou du secteur concerné et d'un autre professeur.
- d) Les critères qu'utilisera le comité de présélection seront en harmonie, autant que possible, avec les critères utilisés pour les renouvellements de contrat, la promotion et la permanence, c'est-à-dire la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, les travaux et recherches et les services à la communauté universitaire et/ou manitobaine (cf. Article 13.1 d).
- e) Après avoir évalué chacune des candidatures, le comité de sélection soumettra à l'administration une liste prioritaire des personnes retenues et recommandera une case salariale minimale pour chaque candidature.
- f) Suite au rapport de ceux qui auront fait l'entrevue, le Doyen ou le Directeur prendra la décision finale et recommandera au Recteur l'embauche du professeur.

## ARTICLE V

### Dossier personnel

#### 5.0

##### Composition du dossier

Les documents pertinents à l'emploi d'un professeur ou professionnel seront placés dans un seul dossier officiel. Ces documents comprendront les lettres de recommandations, le curriculum vitae, les relevés de notes, la correspondance entre le professeur ou professionnel et l'institution, les rapports annuels d'activité et les documents attestant le développement professionnel. Aucune lettre ou document anonyme ne doit faire partie du dossier personnel. Le professeur ou le professionnel a le droit et le privilège d'inclure dans son dossier des commentaires écrits concernant la véracité ou la pertinence des différents documents constituant son dossier.

#### 5.1

##### Consultation du dossier

- a) Le professeur ou professionnel ou son représentant officiel pourra, après demande écrite au Recteur, avoir accès à son dossier personnel. Seules les lettres de recommandations reçues avant l'embauche constituent de "l'information confidentielle" et ne seront pas montrées au demandeur.
- b) L'accessibilité au dossier officiel n'est permise qu'au professeur ou professionnel en question et qu'aux officiers autorisés du Collège.

5.2

Lieu de dépôt

Il est entendu que le dossier officiel du professeur ou professionnel sera sous la garde et la responsabilité du Recteur. Le Doyen ou le Directeur pourront cependant garder des copies du curriculum vitae, des diplômes et des contrats.

ARTICLE VI

Charge de travail

6.0

Charge de travail du professeur

La charge de travail est confiée à chaque professeur par le Doyen ou le Directeur. La dite charge de travail du professeur sera composée de l'enseignement et d'une combinaison appropriée, mais pas nécessairement de tous les éléments suivants: la recherche, l'administration académique et le service à la collectivité. Les descriptions suivantes ne sont pas exhaustives mais servent de point de repère.

- a) L'enseignement comprend:
  - i) dix-huit (18) heures-crédits par année académique;
  - ii) la préparation de ces cours;
  - iii) la correction des travaux y afférant et l'évaluation de chaque étudiant;
  - iv) la rencontre personnelle avec les étudiants.
- b) La recherche et le perfectionnement professionnel comprennent:
  - i) la conception et l'exécution de projets de recherche et d'étude;
  - ii) la critique de travaux de recherche;
  - iii) la communication et/ou la participation à des conférences, congrès, panels professionnels;
  - iv) la publication, à la suite de recherches, de livres et/ou d'articles;
  - v) la production d'oeuvres littéraires ou scientifiques;
  - vi) l'élaboration de nouveaux cours au besoin;
  - vii) la participation à des journées pédagogiques.

En ce qui concerne les travaux de recherche, le Collège s'engage dans la mesure de ses ressources financières, à mettre en place des mécanismes pour permettre de tels travaux. Dans le cas où la recherche nécessite des ressources appropriées et que ces ressources ne sont pas disponibles il est entendu que le professeur concerné ne sera pas tenu d'effectuer ces dites recherches;

- c) L'administration académique comprend une participation raisonnable aux divers comités et aux tâches courantes ou occasionnelles requises pour le bon fonctionnement du Collège.
- d) Le service à la collectivité comprend la participation sans but lucratif à des activités reliées à la fonction du professeur telles que les activités du programme "relations extérieures" du Collège.

#### 6.1 Charge flexible de l'enseignement

- a) Nonobstant les clauses de l'Article 6.0, un professeur peut demander d'enseigner jusqu'à six (6) heures-crédits parmi les dix-huit (18) heures-crédits stipulées dans l'Article 6.0 a), durant l'intersession ou l'été. La demande doit être faite au Doyen ou au Directeur. Le Doyen ou le Directeur peut refuser une telle demande. A son tour, le Doyen ou le Directeur peut demander à un professeur d'enseigner jusqu'à six (6) heures-crédits parmi les dix-huit heures-crédits stipulées dans l'Article 6.0 a), durant l'intersession ou l'été. Le professeur peut refuser une telle demande.
- b) Aucune des parties n'est obligée de donner les raisons de son refus. Le refus par l'une ou l'autre partie ne sera pas matière à grief. Un refus de la part d'un professeur ne constituera pas une raison pour un licenciement, une action disciplinaire, une évaluation négative ou une recommandation négative lors de la demande de promotion ou de permanence.
- c) Toute demande et toute réponse doit être faite par écrit avec une copie au Président de l'Association. Toute décision, qu'elle soit positive ou négative, doit être prise avant le 28 février précédant l'année académique dans laquelle la charge flexible d'enseignement aura été demandée. Toute réponse à une demande de charge flexible d'enseignement doit être faite dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date de réception de la demande. Aucune demande ne sera faite après le 10 février.



- d) Le professeur auquel on aura accordé une charge flexible d'enseignement sera considéré comme employé à plein temps et sera payé comme s'il enseignait dix-huit (18) heures-crédits sur une base régulière.
- e) Les dites six (6) heures-crédits, qu'elles soient offertes comme cours d'intersession ou d'été, ou qu'elles soient offertes sous forme de deux demi-cours ou d'un cours de six (6) crédits, ne seront pas annulées et seront offertes quel que soit le nombre d'étudiants inscrits. Advenant le cas où il n'y aurait pas d'étudiants inscrits, le professeur acceptera une charge de travail équivalente aux heures-crédits annulées selon les arrangements établis à l'Article 6.3.

## 6.2 Charge réduite d'enseignement

- a) Nonobstant les clauses de l'Article 6.0, un professeur peut demander à remplacer jusqu'à six (6) heures-crédits parmi les dix-huit (18) heures-crédits stipulées dans l'Article 6.0 a) par un projet de recherche ou autre projet lié directement aux activités prévues à l'Article 6.0 (b, c, d). La demande doit être faite au Doyen ou au Directeur. Le Doyen ou le Directeur peut refuser une telle demande. A son tour, le Doyen ou le Directeur peut demander à un professeur de remplacer jusqu'à six (6) heures-crédits parmi les dix-huit (18) heures-crédits stipulées dans l'Article 6.0 a) par un projet de recherche ou autre projet lié directement aux activités prévues à l'Article 6.0 (b, c, d). Le professeur peut refuser une telle demande.
- b) Aucune des parties n'est obligée de donner les raisons de son refus. Le refus par l'une ou l'autre partie ne sera pas matière à grief. Un refus de la part d'un professeur ne constituera pas une raison pour un licenciement, une action disciplinaire, une évaluation négative ou une recommandation négative lors de la demande de promotion ou de permanence.
- c) Toute demande et toute réponse doit être faite par écrit avec une copie au Président de l'Association. Toute décision qu'elle soit positive ou négative doit être prise avant le 28 février précédant l'année académique dans laquelle la charge réduite d'enseignement aura été demandée. Toute réponse à une demande de charge réduite d'enseignement doit être faite dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date de la réception de la demande. Aucune demande ne sera faite après le 10 février.

- d) Si une telle demande est acceptée, le Collège embauchera un chargé de cours pour enseigner les six (6) heures-crédits requises pour maintenir les pleines dix-huit (18) heures-crédits normalement offertes dans la discipline du requérant.
- e) Le professeur auquel on aura accordé une charge réduite d'enseignement sera considéré comme employé à plein temps et sera payé comme s'il enseignait dix-huit (18) heures-crédits sur une base régulière.

6.3 Redistribution de la charge de travail

- a) Advenant le cas où il n'y aurait pas d'étudiant(e)s inscrit(e)s dans un cours d'un professeur régulier et que le dit cours soit annulé par le Collège, le Doyen ou le Directeur avisera par écrit le professeur concerné et lui suggérera une ou des responsabilités considérées comme équivalentes aux heures-crédits perdues par suite de l'annulation du cours. Ces responsabilités doivent être liées directement aux genres d'activités prévues à l'Article 6.0 (a, b, c, d). Une copie de cette lettre sera envoyée au Président de l'Association.
- b) Le professeur concerné répondra dans un délai de cinq (5) jours ouvrables dès la réception de la lettre. Le professeur peut suggérer d'autres responsabilités pour fin de considération avec copie conforme au Président de l'Association.
- c) Dans un délai de cinq (5) jours après réception de la réponse du professeur, le Doyen ou le Directeur décidera de la distribution finale de la charge de travail du professeur. Cette décision doit être communiquée par écrit au professeur et doit expliquer comment la charge de travail choisie est équivalente aux heures-crédits annulées.
- d) A moins d'entente contraire entre le Collège et le professeur concerné, en tout temps le professeur sera considéré comme employé à plein temps et il recevra son plein salaire.

6.4 Charge de travail du chargé de cours

La charge de travail est l'enseignement des cours qui lui sont confiés par le Doyen, Directeur.

6.5 Charge de travail du professionnel

La charge de travail est confiée à chaque professionnel et déterminée par le Recteur, le Doyen, le Directeur, ou le Bibliothécaire-en-chef et pourra comprendre:



- i) une participation raisonnable aux divers comités requis pour le bon fonctionnement du Collège; et
- ii) une participation raisonnable aux activités du programme "relations extérieures" du Collège.

- 6.6 Aide d'un coordonnateur des laboratoires en sciences  
Lorsqu'un professeur ou chargé de cours est aidé dans sa tâche par un coordonnateur des laboratoires en sciences, le professeur ou le chargé de cours gardera la responsabilité des laboratoires et des cours sans toutefois être physiquement présent dans la salle de laboratoire durant un exercice donné. La charge complète d'un coordonnateur correspond à quatre (4) laboratoires.
- 6.7 Aide additionnelle  
Un professeur ou un chargé de cours ayant plus de vingt-sept (27) étudiants dans un cours ou ayant une surcharge de six (6) heures-crédits a le droit de demander une aide additionnelle selon les normes établies pour correcteurs et assistants.
- 6.8 Charge de travail du Président de l'Association  
La charge de travail du Président de l'Association comprend:
- a) L'enseignement de dix-huit (18) heures-crédits par année académique tel que défini à l'Article 6.0 a), et
  - b) les tâches reliées au poste de la présidence de l'Association.
- 6.9 Rapport annuel d'activités  
Chaque professeur ou professionnel devra rencontrer le Recteur, le Doyen, le Directeur, ou le Bibliothécaire-en-chef avant le 15 septembre pour lui présenter son rapport annuel d'activités rédigé en fonction de sa charge de travail. Ce rapport annuel portera sur la période du 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours. Une copie de ce rapport sera déposée au bureau du Recteur, le Doyen, le Directeur ou le Bibliothécaire-en-chef et la copie originale devra être jointe au dossier permanent du membre.

## ARTICLE VII Cours d'intersession et d'été

- 7.0 Priorité d'embauche  
Les professeurs qui sont en fonction au cours de l'année académique précédant les cours d'intersession et d'été auront priorité dans leur spécialité respective lorsqu'il s'agira d'embaucher les professeurs pour les cours d'intersession et d'été.
- 7.1 Date limite des signatures de contrat  
Les contrats devront être présentés et signés:

- i) le ou avant le 1<sup>er</sup> avril pour les cours d'intersession; et
- ii) le ou avant le 1<sup>er</sup> juin pour les cours d'été.

7.2 Annulation des cours d'intersession et d'été

Si un cours d'intersession ou d'été doit être annulé, le Collège devra donner un dédommagement monétaire au professeur qui doit enseigner le cours, si le professeur n'a pas enseigné ce cours pendant les douze (12) mois qui précèdent la période d'intersession ou d'été ou s'il n'enseignera pas ce cours pendant les douze (12) mois qui suivent la période d'intersession ou d'été. Le montant sera un sixième (1/6) du salaire convenu dans la convention à l'Article 14.2.

ARTICLE VIII Appréciation des professeurs et professionnels non-permanents

8.0 Comité d'appréciation

- a) Un Comité d'appréciation des professeurs et des professionnels non-permanents sera formé chaque année et sera composé de:
  - i) deux (2) membres nommés par le Collège;
  - ii) deux (2) membres, préférablement avec permanence, nommé par l'Association dont un (1) sera du secteur de la personne concernée.
- b) Le rôle du Comité d'appréciation sera d'évaluer le travail des professeurs et professionnels non-permanents et de faire un rapport de son évaluation au Recteur.
- c) En faisant son évaluation le Comité pourra considérer les points suivants:
  - i) les rapports annuels d'activités;
  - ii) les documents pertinents;
  - iii) les évaluations des étudiants (à condition que l'évaluation ait été faite par la majorité des étudiants de chaque classe, qu'on tienne compte de toutes les classes dont le professeur est responsable et que le questionnaire d'évaluation soit approuvé par l'Association).
- d) Le Comité peut, s'il le juge nécessaire, rencontrer le candidat; le candidat peut, s'il le désire, rencontrer le Comité.
- e) Le Comité remettra son rapport au Recteur et au professeur ou professionnel évalué avant le 15 mars.

9

ARTICLE IX

Permanence

9.0 Définition

La permanence est un statut accordé à un professeur ou un professionnel pour lui assurer une indépendance d'esprit, de libre opinion ainsi que certains autres privilèges: sécurité d'emploi, continuité d'emploi et droit d'ancienneté. La permanence doit être considérée comme un engagement mutuel à long terme pour contribuer au développement et au bien-être de l'institution.

9.1 Personnes concernées

Les personnes suivantes peuvent obtenir la permanence:

- a) Un professeur enseignant à temps complet au Collège;
- b) un professionnel à temps complet ou un professionnel avec charge d'enseignement et dont les responsabilités sont équivalentes à un emploi à temps complet.

9.2 Conditions

- a) Après quatre (4) années de travail à temps complet (considérées comme années de probation), un professeur régulier et/ou professionnel à temps complet devient éligible à la permanence et peut la demander dans le cours de la quatrième année.
- b) Chaque année de travail d'un professeur ou professionnel de remplacement à temps complet et qui devient professeur ou professionnel régulier comptera pour une année complète.

9.3 Procédures

- a) La date limite pour demander la permanence est le 30 septembre de chaque année.
- b) Le candidat devra faire parvenir sa lettre de demande au Recteur avec copie à l'Association.
- c) Un Comité paritaire composé de six (6) membres dont trois (3) représentants de l'Association et trois (3) autres nommés par le Collège devra être constitué au plus tard le 15 octobre de chaque année où il y aura une demande de permanence.
- d) Le candidat devra faire parvenir au Recteur et aux membres du Comité toute la documentation pertinente à sa demande.
- e) Le Comité peut, s'il le juge nécessaire, rencontrer le candidat; le candidat peut, s'il le désire, rencontrer le Comité.

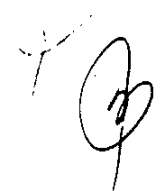
- f) Le Comité paritaire tiendra compte des critères suivants pour la permanence:
- i) les rapports annuels d'activités;
  - ii) la documentation pertinente;
  - iii) l'évaluation des étudiants (à condition que l'évaluation ait été faite par la majorité des étudiants de chaque classe, qu'on tienne compte de toutes les classes dont le professeur est responsable et que le questionnaire d'évaluation soit approuvé par l'Association);
  - iv) la participation à l'administration académique et les services rendus à la collectivité ainsi qu'à la vie culturelle du Collège;
  - v) tout autre critère qui sera jugé valable par le Comité après avis raisonnable au candidat.
- g) Le Comité formulera une recommandation écrite qui sera envoyée au candidat avant le 31 décembre et au Comité exécutif après le 20 janvier de l'année académique en cours. Le candidat peut faire appel de la recommandation en avisant le Recteur avant le 20 janvier et le Recteur avisera le Comité exécutif de la demande d'appel.
- h) Le Comité exécutif ne prendra aucune décision sur la recommandation du Comité paritaire avant l'expiration du temps alloué pour en faire appel. Si aucun appel n'est lancé par le candidat, le Comité exécutif prendra une décision sur la recommandation du Comité paritaire. La décision du Comité exécutif sera finale et sans appel.

#### 9.4

##### Instance d'appel

- a) Si le candidat fait appel de la recommandation du Comité paritaire, le Comité exécutif n'agira pas sur la recommandation du Comité paritaire.
- b) Un Comité d'appel formé des cinq (5) membres suivants:  
deux (2) membres nommés par le Collège;  
deux (2) membres nommés par l'Association;  
un (1) membre coopté;

disposera de l'appel et fera une recommandation écrite qui sera envoyée au candidat et au Comité exécutif avant le 28 février; sont exclus de ce Comité les membres du Comité paritaire.



- c) Le Comité peut, s'il le juge nécessaire, rencontrer le candidat; le candidat peut, s'il le désire, rencontrer le Comité.
- d) Suite à la recommandation du Comité d'appel, le Comité exécutif fera parvenir sa décision finale au candidat avant le 15 mars. Le professeur ou professionnel concerné a le droit de plaider sa cause devant le Comité exécutif, avec un aviseur de son choix, avant que la décision soit prise. En cas de refus le Comité exécutif devra indiquer par écrit les raisons motivant le refus. Sa décision sera exécutoire et sans appel.

ARTICLE X

Vacances et congés

10.0

Vacances annuelles

- a) Tout professeur a droit à des vacances annuelles durant la période s'étalant entre le jour où il remet ses résultats finals et le jour précédant la rentrée au mois de septembre, en tenant compte du fait que le professeur doit voir à la préparation de ses cours et remettre au Doyen avant son départ son programme, avec son adresse et son numéro de téléphone.
- b) Tout professionnel a droit à des vacances annuelles équivalentes à trente (30) jours ouvrables, à l'ordinaire durant la période s'étalant entre le premier mai et le jour précédant la rentrée au mois de septembre; le temps et le mode seront fixés après entente avec le Recteur, le Doyen, le Directeur ou le Bibliothécaire-en-chef selon le cas.

10.1

Congé de maladie

Tout professeur ou professionnel a droit, sans réduction de salaire, pour raison de maladie, jusqu'à un maximum de cent vingt (120) jours ouvrables accumulables au rythme de vingt (20) jours ouvrables par année.

10.2

Congé sans solde

- a) Les congés sans solde sont accordés par le Recteur. Le candidat devra faire une demande par écrit au Recteur avec copie à l'Association.
- b) Un tel congé est normalement d'une durée d'une année mais peut être renouvelé pour une deuxième année. Seuls les congés accordés à des professeurs et des professionnels permanents pourront être prolongés pour une troisième année.

- c) Un professeur ou un professionnel qui obtient un congé sans solde ne perd aucun de ses droits acquis; il continue à bénéficier des assurances collectives selon les clauses des polices-maîtresses et du régime de retraite à la condition qu'il en assume la totalité des coûts.
- d) Il est entendu qu'une année de congé sans solde ne brise pas la séquence des années et permettra l'accès à une case supérieure si l'expérience est jugée pertinente par le Comité paritaire. (Articles XV et XVI)

10.3 Congé de paternité

Tout professeur ou professionnel a droit, sans réduction de salaire, de prendre comme congé la journée de la naissance de son (ses) enfant(s) et de la journée de retour de la mère à la maison.

10.4 Congé de maternité

Tout professeur ou professionnelle concernée peut choisir une des deux options suivantes:

Plan A - Congé de maternité

- a) La grossesse en tant que telle ne saurait être considérée comme une maladie.
- b) "Congé de maternité" signifie une période de quatre (4) mois (122 jours consécutifs) sans salaire au cours de laquelle a lieu l'accouchement ou l'adoption, peu importe le moment auquel a lieu l'accouchement ou l'adoption. Le congé de maternité ne saurait commencer avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour précédant la date prévue de l'accouchement ou de l'adoption, et ne saurait aller au-delà du cent vingt-deuxième (122<sup>e</sup>) jour. Le Collège pourra exiger un certificat médical spécifiant la date attendue de l'accouchement ou un certificat de l'agence d'adoption avant que le congé ne soit accordé;
- c) Le professeur ou professionnelle qui jouit d'un congé de maternité conserve tous ses droits acquis.

Plan B - Congé de maternité

- a) La maternité n'est pas considérée comme une maladie. Les membres concernés peuvent obtenir un congé de maternité sur demande et se prévaloir du plan de dédommagement pour congés de maternité.



- b) La procédure de dédommagement pour congés de maternité entrera en vigueur dès qu'un plan au bénéficiaire pour supplément de non-emploi sera approuvé par la Commission d'Emploi et Immigration Canada. Cette procédure n'affectera que les congés de maternité qui commencent après l'approbation du plan par la dite Commission en accord avec les points suivants.
- c) Pour se qualifier chaque membre concerné doit:
- i) avoir complété douze (12) mois consécutifs de plein emploi au Collège avant la date prévue du début du congé de maternité;
  - ii) soumettre au Recteur, au Doyen, au Directeur, ou au Bibliothécaire-en-chef une demande par écrit du congé au début de l'année académique pendant laquelle la demande de congé entrerait en vigueur;
  - iii) remettre au Recteur, au Doyen, au Directeur, ou au Bibliothécaire-en-chef un certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement;
  - iv) remettre au Recteur, au Doyen, au Directeur, ou au Bibliothécaire-en-chef un document attestant que le membre concerné a fait une demande de prestations à la Commission d'Assurance Chômage. Ce document devra indiquer si le membre est éligible au programme de prestations en vertu de la Section 30 de l'Acte de l'Assurance Chômage 1971.
- d) Tout membre concerné a droit à un congé de maternité:
- i) pour une période n'excédant pas dix-sept (17) semaines, si l'accouchement a lieu pendant ou avant la date indiquée sur le certificat médical;
  - ii) pour une période de dix-sept (17) semaines plus une période additionnelle égale à la différence entre la date (effective) actuelle de l'accouchement et la date prévue sur le certificat médical si l'accouchement survient après la date indiquée sur le dit certificat.
- e) Pendant son congé de maternité le membre concerné est éligible aux redevances suivantes:
- i) pour les deux (2) premières semaines le membre recevra cent pour cent (100%) de son salaire calculé sur une base hebdomadaire;

- ii) jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines additionnelles, le membre recevra des dues équivalentes à la différence entre les prestations hebdomadaires de l'Assurance Chômage et son salaire hebdomadaire normal et ce jusqu'à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de ce salaire.
- f) Le congé de maternité peut commencer à n'importe quelle période entre la dixième (10<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement et la semaine prévue pour l'accouchement; ce congé doit être pris sur une base de dix-sept (17) semaines consécutives.
- g) La personne qui obtient un congé de maternité en vertu du Plan B s'engage par écrit à reprendre son emploi sur une base régulière pour une période d'au moins six (6) mois à la fin de son congé de maternité, à moins que le Collège ne modifie la date de la fin de ce congé.
- h) Advenant l'impossibilité de reprendre son travail tel que stipulé en g), le membre concerné se voit placé dans l'obligation de rembourser le supplément aux prestations d'Assurance Chômage déboursé par le Collège.
- i) Les contributions au plan de pension et autres contributions du membre devront être versées par le Collège et le membre concerné sur la base d'un salaire de cent pour cent (100%). La période de congé de maternité devra être créditée comme période de service au Collège dans le calcul du plan de pension. Cette période doit aussi être créditée au même titre que toute autre période équivalente d'emploi à plein temps pour le calcul de l'éligibilité aux congés sabbatique, prêt-salaire et sans solde.

#### 10.5 Congé d'étude avec prêt salaire

##### a) Définition et objectifs

Le congé d'étude avec prêt-salaire est un congé d'une période d'une année accordé à un professeur ou un professionnel qui veut poursuivre sa formation afin d'obtenir un diplôme.

##### b) Nombre

- i) le Collège doit accorder un minimum de un (1) congé d'étude avec prêt-salaire pour chaque année académique s'il y a une demande. Cependant, le Collège s'engagera à prévoir plus de deux (2) congés d'étude avec prêt-salaire dans ses demandes budgétaires;

- ii) Advenant le cas où il n'y a pas de demande de congé d'étude avec prêt-salaire, le Collège peut utiliser les fonds prévus pour les congés avec prêt-salaire pour accorder des congés sabbatiques supplémentaires.

c) Conditions

- i) Ce congé sera accordé à un professeur et/ou professionnel avec permanence, sauf exception jugée valable par le Comité paritaire;
- ii) le candidat devra fournir les détails concernant ses projets pour cette année de congé: plan de recherche et/ou acceptation dans une institution universitaire en vue de l'obtention d'un diplôme, etc.;
- iii) dans le cas où le candidat n'aurait pas encore reçu une réponse définitive de l'institution universitaire où il désire poursuivre ses études, le Collège devra lui donner une acceptation conditionnelle;
- iv) les détenteurs d'un doctorat ne seront pas exclus; cependant priorité sera donnée aux professeurs qui sont tenus de compléter les exigences de la clause 12.1 a) et b) de cette convention;
- v) il est entendu que le candidat qui a obtenu un congé avec prêt-salaire ne perdra aucun de ses droits acquis et que la séquence de ses années de service ne sera pas interrompue.

d) Procédures

- i) le candidat devra faire une demande par écrit au Recteur avec copie à l'Association;
- ii) toute demande de congé d'étude avec prêt-salaire devra être présentée avant le 15 septembre de l'année précédant l'année prévue pour le congé;
- iii) les congés d'étude avec prêt-salaire seront accordés par le Comité exécutif avant le 15 novembre suite à une recommandation du Comité paritaire comme prévu à l'Article 9.3 c.

e) Statut et avantages sociaux

- i) Tout professeur ou professionnel en congé d'études demeure salarié du Collège;
- ii) pendant toute la durée de son congé, le professeur ou professionnel continuera à profiter des avantages sociaux (régime de pension et assurances).

f) Rémunération

Le montant du prêt-salaire sera de quatre-vingt pour cent (80%) du salaire que devrait recevoir le candidat au moment de son départ.

g) Remboursement

- i) Le candidat s'engage à fournir trois (3) années consécutives au Collège immédiatement après un congé d'étude, chacune de ces trois (3) années étant équivalentes à un remboursement du tiers (1/3) du prêt-salaire reçu. Si un remboursement devenait requis, le taux d'intérêt serait le taux préférentiel bancaire courant;
- ii) le candidat qui a obtenu un prêt-salaire et qui ne peut honorer la clause i) pour une cause de non-renouvellement de contrat ne sera pas tenu de rembourser le solde du prêt accordé;
- iii) le candidat qui a obtenu un prêt-salaire et qui ne peut honorer la clause i) pour une cause de maladie sérieuse ou d'invalidité physique qui rend le candidat incapable d'assumer sa charge de travail, verra la durée de la maladie ou de l'invalidité soustraite de la période de remboursement;
- iv) en cas de décès du professeur ou du professionnel avant le remboursement intégral de la dette, la succession du feu professeur ou professionnel ne sera pas tenue de rembourser le solde.

10.6 Congé sabbatique

a) Définitions et objectifs

Le congé sabbatique (d'une durée d'un an) sera accordé à un professeur et/ou à un professionnel pour lui permettre:

- i) de se recycler ou de se perfectionner dans sa discipline et/ou,
- ii) de se vouer pendant ce temps à des recherches libres dans sa discipline ou dans une discipline connexe.

b) Admissibilité

Tout professeur ou professionnel permanent a le droit de demander un congé sabbatique après six (6) années consécutives de service à temps complet au Collège. Il est entendu qu'une année de congé sans solde ou avec prêt-salaire ne brise pas la séquence des années de service pour l'obtention éventuelle d'un congé sabbatique.

c) Nombre de congés

- i) le Collège doit accorder un minimum d'un congé sabbatique chaque année académique s'il y en a demande. Cependant, le Collège s'engagera à prévoir plus d'un congé sabbatique dans ses demandes budgétaires;
- ii) advenant le cas où il n'y a pas de demande de congé sabbatique, le Collège utilisera les fonds prévus pour le dit congé sabbatique pour accorder un congé prêt-salaire supplémentaire.

d) Procédures

- i) le candidat devra faire une demande écrite au Recteur avec une copie à l'Association;
- ii) toute demande de congé sabbatique devra être présentée avant le 15 septembre de l'année précédant l'année prévue pour le congé;
- iii) les congés sabbatiques seront accordés par le Comité exécutif avant le 15 novembre suite à une recommandation du Comité paritaire comme prévu à l'Article 9.3 c.

e) Statut et avantages sociaux

- i) tout professeur ou tout professionnel en congé sabbatique demeure salarié du Collège. Il s'engage par conséquent à revenir comme professeur ou professionnel pour au moins une (1) année académique;
- ii) pendant toute la durée de son congé, le professeur ou le professionnel continuera à profiter des avantages sociaux (régime de pension et d'assurances).

f) Rémunération

- i) tout professeur ou tout professionnel en congé sabbatique recevra 80% du salaire qu'il devrait recevoir au moment de son départ;
- ii) lorsqu'un professeur ou un professionnel en congé sabbatique reçoit un salaire autre que celui du Collège, le Collège réduira sa contribution de façon à ce que le total n'excède pas 100% du traitement annuel. Cet article ne s'appliquera pas aux revenus autres que ceux provenant de salaire.

- g) Remboursement  
En cas de décès du professeur ou du professionnel avant le remboursement intégral de la dette, la succession du feu professeur ou professionnel ne sera pas tenue de rembourser le solde.
- h) Compte-rendu  
Le professeur devra remettre un compte-rendu de ses activités durant son année sabbatique et une copie de ses recherches, publications, etc., s'il y a lieu.

ARTICLE XI Régime de pension et de retraite

- 11.0 Régime de pension  
Le Collège maintiendra pour les professeurs ou les professionnels qui y ont droit le plan de pension en vigueur à l'Université du Manitoba (UMPP) ou l'équivalent.
- 11.1 Plan d'assurance-groupe  
Le Collège maintiendra pour les professeurs ou les professionnels qui y ont droit le plan d'assurance-groupe ainsi que les assurances optionnelles s'y rattachant, en vigueur à l'Université du Manitoba.
- 11.2 Retraite  
Les conditions pour la retraite seront celles définies par le plan de pension de l'Université du Manitoba (UMPP) (c.f. p. 5 de la brochure concernant le plan) ou le Teachers Retirement Allowances Fund (TRAF).

ARTICLE XII Perfectionnement

- 12.0 Définition  
Dans l'esprit de cette présente convention, perfectionnement implique que le professeur ou le professionnel doit se tenir au courant des progrès faits dans sa spécialité et s'améliorer à la fois dans son enseignement et dans ses connaissances. Il est entendu que le Collège, dans la mesure du possible, lui accordera des congés pour lui aider à faire face à ses obligations.
- 12.1 Date limite pour l'obtention d'un diplôme supérieur pour les professeurs
- a) Tout professeur n'ayant pas de maîtrise ou l'équivalent au moment de son embauche par le Collège, devra l'obtenir dans les cinq (5) années qui suivent.

- b) Tout professeur aura sept (7) années à compter de la date où il obtient sa permanence pour compléter son doctorat, ou faire la scolarité de doctorat et rédiger sa thèse, ou obtenir une deuxième maîtrise. Inclue à l'Annexe "G" de cette entente est une liste des professeurs qui ne seront pas tenus de remplir les exigences de cette clause.
- c) Le Collège pourra exempter tout professeur de l'application des clauses 12.1 a) et 12.1 b) tout en encourageant fortement le perfectionnement de ces professeurs.

12.2 Congrès, réunions et remboursement des frais de scolarité

- a) Tout professeur ou tout professionnel à plein temps après avis et consultation avec le Recteur, le Doyen, le Directeur, ou le Bibliothécaire-en-chef aura droit de participer à des congrès de son choix dans sa discipline ou reliés à la fonction qu'il exerce au Collège, et/ou de s'inscrire dans des institutions postsecondaires pour y suivre des cours. Le Collège remboursera au professeur ou au professionnel les frais d'inscription et les frais de transport pour les congrès, et/ou les frais de scolarité aux cours jusqu'au montant de sept cents dollars (\$700) par année complète ou l'équivalent du coût d'un billet d'avion aller-retour classe économique de Winnipeg à Saint-Jean (Terre-Neuve) quel que soit le montant le plus élevé.
- b) Tout professeur ou tout professionnel a le droit de s'inscrire gratuitement aux cours offerts par le CUSB et/ou le CCSB.
- c) Le professeur ou le professionnel qui aura à présenter une communication à un congrès recevra en plus des frais de voyage aller-retour, une somme additionnelle de cent dollars (100\$). Les frais payés par l'organisme en question seront déduits du montant payable par le Collège.
- d) Lorsque le Collège délègue un professeur, les frais raisonnables encourus seront défrayés par le Collège sur présentation de pièces justificatives.

12.3 Recherches, travaux, publications

Lorsque le Collège recevra des subventions pour recherches et publications, le Collège s'engage à mettre les mécanismes requis à la disposition des professeurs ou des professionnels impliqués.

12.4 Sessions de formation professionnelle

Après autorisation du Recteur, un professionnel pourra prendre une partie des mois d'été comme période d'étude intensive ou de recyclage sans diminution de salaire ou de vacances.

- 12.5 Remboursement pour achats de livres, etc.  
Le Collège remboursera sur présentation de factures les achats de livres, de revues, de disques, de films, etc., jusqu'à un maximum de cent cinquante dollars (\$150) par an. Les articles ainsi remboursés seront la propriété de la bibliothèque qui devra en faire l'inventaire et faire circuler la liste de ces articles aux membres du département.

ARTICLE XIII Rangs universitaires des professeurs, expérience antérieure pour tout nouveau professeur et professionnel

- 13.0 Définitions  
Les qualifications telles que spécifiées ci-dessous pour les différents rangs universitaires des professeurs du Collège sont celles qui forment normalement le profil traditionnel de la carrière de l'enseignant universitaire. Cependant, le développement de la carrière d'un professeur universitaire peut ne pas suivre ce modèle: il y a des personnes qui choisissent de poursuivre leur développement académique sans atteindre le doctorat et préfèrent se spécialiser dans deux ou trois disciplines connexes; d'autres poursuivent au-delà du doctorat; d'autres concentrent leurs activités à la recherche et aux publications. Chez plusieurs enfin, l'expérience, la maturité, et le service dans le milieu manitobain ou ailleurs sont aussi des moyens possibles de développement professionnel.
- 13.1 Critères d'évaluation pour l'attribution des rangs  
Pour l'attribution des rangs de même que pour la promotion on tiendra compte des critères suivants:
- a) Formation professionnelle: c'est-à-dire les diplômes obtenus, les stages de formation, etc.
  - b) Expérience professionnelle: c'est-à-dire la compétence et l'efficacité dans l'enseignement et la surveillance des étudiants (laboratoire, stagiaires, etc.) ou dans les activités de sa spécialité professionnelle.
  - c) Travaux et recherches: c'est-à-dire la qualité et l'originalité des travaux publiés et non-publiés. Ceci réfère à: des publications d'articles, de livres, de monographies, des contributions à l'édition de livres, des communications à des congrès, des conférences, des participations à des panels, des recherches non-publiées, une recherche personnelle dans sa propre discipline, etc.
  - d) Service à la communauté universitaire et manitobaine: c'est-à-dire la participation aux divers comités (mis sur pied par l'Assemblée du cours universitaire, par le Collège et l'Association), au counseling des étudiants, aux services à une organisation professionnelle, au travail d'administration, aux services à la communauté manitobaine.



13.2 Rangs universitaires des professeurs

a) Chargé d'enseignement

- i) Formation professionnelle: la maîtrise ou l'équivalent (les détenteurs de maîtrise commencent à la troisième case. Les non-détenteurs de maîtrise commencent à la première case);
- ii) expérience professionnelle: aucune expérience requise;
- iii) recherche: aucune requise;
- iv) service: aucun requis.

b) Professeur adjoint

- i) Formation professionnelle: doctorat ou maîtrise avec cinq (5) années d'enseignement ou l'équivalent;
- ii) expérience professionnelle: minimum cinq (5) années d'expérience au niveau chargé d'enseignement;
- iii) recherche: la recherche faite pour le doctorat est suffisante. Si on n'a pas de doctorat une recherche équivalente sera acceptée;
- iv) service: services rendus à la communauté universitaire et/ou manitobaine.

c) Professeur agrégé

- i) Formation professionnelle: doctorat ou l'équivalent avec un minimum de quatre (4) années au rang de professeur adjoint; ou la maîtrise avec un minimum de sept (7) années au rang de professeur adjoint;
- ii) expérience professionnelle: voir i);
- iii) travaux et recherches: travail de recherche publié ou non-publié équivalent à celui exigé ordinairement au niveau du doctorat;
- iv) service: un nombre appréciable de services rendus à la communauté universitaire et/ou manitobaine.

d) Professeur titulaire

- i) Formation professionnelle: normalement le doctorat ou l'équivalent avec une expérience minimale de sept (7) années au rang de professeur agrégé;
- ii) expérience professionnelle: voir i);

- iii) travaux et recherches: une contribution originale sera normalement requise soit sous forme de publication ou soit sous forme de travaux non-publiés dans le domaine de sa discipline et reconnus au niveau national;
- iv) service: une contribution exceptionnelle au service de la communauté universitaire et/ou manitobaine.

13.3

Expérience antérieure pour tout nouveau professeur

L'expérience professionnelle sera considérée selon les facteurs suivants:

- a) à l'Institut seulement, les années d'enseignement et d'expérience professionnelle aux niveaux primaire et secondaire ont une pondération de 0.5 jusqu'à un maximum de cinq (5);
- b) pour le classement d'un professeur à l'Institut on tiendra compte de l'expérience dans l'éducation et dans le milieu manitobain;
- c) les années d'expérience au niveau universitaire ou au niveau du CEGEP précédant l'obtention du dernier diplôme auront une pondération de 0.5;
- d) les années d'expérience au niveau universitaire ou au niveau CEGEP suivant l'obtention du dernier diplôme auront une pondération de 1.0;
- e) les années d'expérience à temps partiel seront additionnées selon la pondération indiquée dans les articles a), b), c) et d) ci-dessus;
- f) pour l'attribution du rang universitaire d'un professeur on devra étudier son dossier et y appliquer les rangs universitaires de façon rétroactive et lui accorder des équivalences s'il y a lieu.

13.4

Définition des rangs professionnels

a) Professionnel I:

- i) un détenteur d'un baccalauréat dans le domaine relié au poste commence à la case 1;
  - ii) un détenteur d'un baccalauréat spécialisé commence à la case 2;
  - iii) un détenteur d'un baccalauréat spécialisé dans le domaine relié au poste commence à la case 3.
- (Signature)*

b) Professionnel II:

- i) un détenteur de maîtrise ou de 2 baccalauréats ou de divers certificats en plus d'un baccalauréat relié au poste commence à la case 1;
- ii) un détenteur d'une maîtrise dans le domaine relié au poste commence à la case 2.

13.5 Expérience antérieure pour tout nouveau professionnel  
L'expérience professionnelle sera considérée selon les facteurs suivants:

- a) les années d'expérience avant l'embauche au Collège auront une pondération de 0.5;
- b) les années d'expérience au Collège auront une pondération de 1.0;
- c) les années d'expérience à temps partiel seront additionnées selon la pondération indiquée dans les articles a) et b) ci-dessus.

ARTICLE XIV Traitement

14.0 Ajustement de traitement  
Tout ajustement de salaire dû à l'application de cette convention collective sera fait sans préjudices aux droits acquis.

14.1 Laboratoire  
Dans le cas des cours de sciences (biologie, chimie, physique, etc.), et autres cours comportant des exercices de laboratoire obligatoires, la préparation habituelle d'un laboratoire qui s'ajoute à la préparation des cours théoriques sera rémunérée au taux de 1.5 heures-crédits d'enseignement par semestre pour chaque laboratoire de trois (3) heures par semaine lorsqu'un professeur est sans coordonnateur et rémunéré au taux de sept cents (\$700) dollars par heure-crédit d'enseignement.

14.2 Cours additionnels, cours d'intersession et cours d'été  
Tout cours additionnel, tout cours d'intersession et tout cours d'été d'un professeur ou d'un professionnel sera rémunéré au taux uniforme de sept cents dollars (\$700) par heure-crédit.

14.3 Cours en anglais  
Si un cours supplémentaire est donné en anglais, la question de supplément de salaire sera à négocier.

14.4 Chargé de cours  
Tout chargé de cours reçoit un salaire au pro rata  
67% x

(x heures-crédits qu'il enseigne dans une année académique)  
18 heures-crédits

de la base de traitement correspondant au rang universitaire qu'il occuperait.

14.5 Supplément de charge

- a) Un professeur ou un professionnel peut entreprendre un supplément de charge à l'intérieur ou à l'extérieur du Collège pourvu que son supplément de charge n'interfère pas au bon fonctionnement du professeur ou du professionnel au Collège.
- b) A la demande écrite du Recteur, le professeur ou le professionnel devra soumettre un rapport écrit de tout supplément de charge professionnelle rémunéré.

19

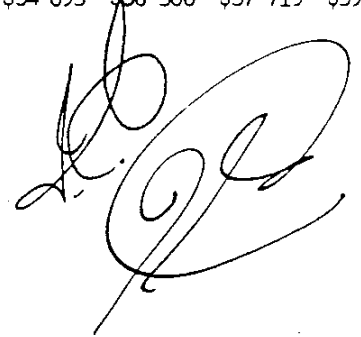
14.6 Echelle de traitement des professeurs du 1<sup>er</sup> avril 1983 au 31 mars 1984

<u>Rang</u>	<u>Case 1</u>	<u>Case 2</u>	<u>Case 3</u>	<u>Case 4</u>	<u>Case 5</u>	<u>Case 6</u>	<u>Case 7</u>	<u>Case 8</u>
Chargé d'enseignement	\$22 365	\$22 810	\$23 255	\$23 700	\$24 145	\$24 590	\$25 035	\$25 480
Professeur adjoint	27 161	28 052	28 943	29 834	30 725	31 616	32 507	33 398
Professeur agrégé	33 844	34 735	35 626	36 517	37 408	38 299	39 190	40 081
Professeur titulaire	40 372	41 263	42 154	43 045	43 936	44 827	45 718	46 609

N.B. La Case 8 entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1984.

14.7 Echelle de traitement des professionnels du 1<sup>er</sup> avril 1983 au 31 mars 1984

<u>Cases</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>
Professionnel I	\$21 740	\$22 500	\$23 260	\$24 020	\$24 780	\$25 540	\$26 300	\$27 060	\$27 820	\$28 580
Professionnel II	\$26 415	\$27 828	\$29 241	\$30 654	\$32 067	\$33 480	\$34 893	\$36 306	\$37 719	\$39 132



ARTICLE XV Reclassement et promotion des professeurs


15.0 Définitions

- a) Un professeur peut atteindre un rang universitaire supérieur suite à l'obtention d'un diplôme ou à une évaluation de sa contribution à l'institution par un comité de promotion.
- b) Le reclassement est un changement de case ou l'accession à un rang supérieur suite à l'obtention du diplôme requis pour ce rang.
- c) La promotion est l'accession à un rang universitaire supérieur suite à une évaluation qualitative de la contribution du professeur à l'institution et de son perfectionnement professionnel en tenant compte des critères indiqués à l'Article 13.1.

15.1 Procédures de reclassement

- a) Après l'obtention d'un diplôme approprié, le reclassement d'un professeur sera effectué par le Recteur suite à la recommandation du Doyen ou du Directeur s'il y a lieu.
- b) Le reclassement prendra effet le jour où le professeur remettra la documentation requise.
- c) L'expérience antérieure sera reconnue selon l'Article 13.3 de la Convention collective.
- d) L'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat ne donnant pas droit à un reclassement ou à une promotion sera reconnue par un boni (montant forfaitaire) de mille dollars (1,000\$) pour une maîtrise et de deux mille dollars (2,000\$) pour un doctorat; ce boni sera payé à condition que le contrat du professeur soit reconduit pour l'année suivante.

15.2 Procédures de promotion

- a) Comité de promotion  
Le Comité de promotion sera le Comité paritaire prévu à l'Article 9.3.
  - b) Documentation requise  
Pour fins de promotion, le professeur doit préparer toute la documentation requise. Cette documentation sera remise au président du Comité en même temps que la lettre de demande. Le président assurera la distribution de la documentation aux membres du Comité.
  - c) Date de demande  
Le professeur devra faire parvenir sa lettre de demande de promotion avant le 15 janvier au Recteur avec copie à l'Association.
- 

- d) Décision du Comité  
La décision du Comité basée sur les critères indiqués à l'Article 13.1 sera remise par écrit au professeur, avec copies au Recteur et au Président de l'Association, le ou avant le 1<sup>er</sup> mars de la même année; la promotion entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril.
- e) En cas de désaccord  
En cas de désaccord, le professeur pourra utiliser le Comité d'appel décrit à l'Article 9.4. La décision du Comité d'appel sera transmise au Recteur qui la transmettra au candidat avant le 15 mars de la même année.

ARTICLE XVI Reclassement et promotion des professionnels

- 16.0 a) Le professionnel qui réussit un stage de formation professionnelle et ayant obtenu l'approbation écrite du Comité paritaire avant de suivre la dite formation sera promu dans une case supérieure. La décision du Comité sera prise en fonction des points suivants:
- i) les coûts encourus par le professionnel;
  - ii) la durée du stage;
  - iii) la pertinence de la formation en relation avec le poste du professionnel;
  - iv) les services que cette formation rendra à la communauté et au Collège.
- b) Le professionnel classé en case 10, lorsqu'il réussit un stage de formation professionnel avec approbation écrite du Comité paritaire, recevra un cachet minimal de 1,500\$ pour un stage de formation d'une année académique ou l'équivalent ou par un prorata.

ARTICLE XVII Vérification et Renouvellement de contrat

17.0 Avis d'embauche à l'Association  
Le Collège remettra à l'Association, dans un délai de quinze (15) jours suivant l'embauche d'un nouveau professeur ou professionnel, un avis spécifiant son nom, ses diplômes universitaires, son rang et sa discipline.

17.1 Vérification du contrat  
Tout nouveau professeur ou professionnel pourra présenter son contrat au Comité exécutif de l'Association pour vérification pendant les trente (30) premiers jours suivant son entrée en fonction. Un grief concernant la conformité de son contrat à la présente convention devra être remis avant les quinze (15) jours suivant les trente (30) premiers.

- 17.2 Renouvellement du contrat  
A moins d'avis contraire le contrat de tout professeur ou de tout professionnel permanent est renouvelé automatiquement.

ARTICLE XVIII Résiliation et Non-Renouvellement de Contrat

- 18.0 Résiliation de contrat  
Aucun professeur ou aucun professionnel ne peut voir son contrat résilié ou subir un congédiement à moins de motifs justes et raisonnables.
- 18.1 Non-renouvellement de contrat  
Tout professeur ou tout professionnel doit aviser le Collège par écrit le ou avant le 31 mars de sa décision de ne pas renouveler son contrat.
- 18.2 Non-renouvellement du Contrat d'un professeur ou d'un professionnel non-permanent  
Dans le cas de non-renouvellement du contrat d'un professeur ou d'un professionnel non-permanent, le Collège:
- a) s'il y a lieu, avertira le professeur ou le professionnel au préalable de ses faiblesses;
  - b) donnera au professeur ou au professionnel par écrit, le ou avant le 31 mars, les raisons de cette décision. Le professeur ou le professionnel pourra faire un appel selon le mécanisme de protestation dans l'Article 18.3.
- 18.3 Procédure d'appel
- a) Le professeur ou le professionnel concerné peut faire appel d'un refus du renouvellement du contrat en avisant le Recteur avant le 5 avril.
  - b) Le Comité d'appel sera formé de cinq (5) membres dont deux (2) nommés par le Collège, deux (2) nommés par l'Association et un membre coopté.
  - c) Sont exclus du Comité d'appel tout membre du comité exécutif du conseil, et tout membre du comité d'appréciation concerné.
  - d) Le candidat peut, s'il le désire, rencontrer le Comité; le Comité peut, s'il le juge nécessaire, rencontrer le candidat.



- e) Le Comité d'appel formulera une recommandation qui sera transmise au Comité exécutif qui siégera sans le Recteur. La décision du Comité exécutif sera finale et sans appel. En cas de division égale du Comité exécutif, le refus de renouvellement sera maintenu.

18.4 Résiliation du Contrat d'un professeur ou d'un professionnel permanent

Le Collège doit reconduire le contrat d'un professeur ou d'un professionnel avec permanence.

- a) Le Collège peut résilier le contrat d'un professeur ou d'un professionnel permanent seulement pour des motifs justes et raisonnables, en présentant au professeur ou au professionnel impliqué, avant le 1er avril, une déclaration écrite motivant la résiliation.
- b) Si le professeur ou le professionnel requiert une enquête, il en avise le Recteur par écrit dans les trente (30) jours suivant la date de la déclaration.
- c) Si aucune demande d'enquête n'est présentée durant cette période, le contrat est résilié à compter du 31 août. (c.f. Article 1.2)
- d) Si une enquête est demandée, un Comité d'enquête sera constitué. Ce comité sera formé de cinq (5) membres de l'extérieur du Collège, deux (2) nommés par l'Association, deux (2) nommés par le Collège et un autre coopté. Le professeur ou le professionnel aura droit de plaider sa cause devant le comité avec un conseiller de son choix.
- e) Le Comité d'enquête soumet son rapport écrit au Recteur avec copie au Comité exécutif et au professeur ou au professionnel. Le Recteur soumettra alors ses propres recommandations au Comité exécutif avec copies à l'Association et au professeur ou au professionnel. Le Comité exécutif avise le professeur ou le professionnel de sa décision.
- f) Dans les trente (30) jours qui suivent, le professeur ou le professionnel a le droit de plaider sa cause devant le Conseil avec un aviseur de son choix; la décision finale est déterminée par un vote secret des membres du Conseil.
- g) Si la décision du Conseil d'administration soutient la résiliation du contrat le professeur ou le professionnel impliqué retient tous les droits reconnus par l'Article XIX de cette convention.

18.5 Dates limites pour libérer le bureau

- a) Professeur: tout professeur dont le contrat n'a pas été reconduit ou qui a démissionné doit libérer son bureau et quitter le Collège de façon définitive avant le 25 juin; le Collège assurera l'entreposage jusqu'à la fin de l'année complète seulement.
- b) Professionnel: tout professionnel dont le contrat n'a pas été reconduit ou qui a démissionné doit libérer son bureau et quitter le Collège de façon définitive avant le 15 juillet; le Collège assurera l'entreposage jusqu'à la fin de l'année complète seulement.

ARTICLE XIX Mécanisme de règlement de grief ou de contestation

19.0 Première étape

Le Collège, l'Association ou tout professeur ou tout professionnel peut contester l'interprétation de la présente convention ou présenter un grief au sujet de l'application d'un ou de plusieurs de ces articles. Le grief devra être présenté dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'infraction présumée ou dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où le contestataire prend conscience ou aurait dû raisonnablement prendre conscience de l'infraction présumée. Dans les dix (10) jours suivant la présentation écrite de la contestation ou du grief (au bureau du Recteur si le demandeur est l'Association ou un professeur, ou au bureau du Président de l'Association si le Collège est demandeur) sur la formule ci-jointe en annexe, une rencontre entre le Recteur (ou le Vice-Recteur en son absence), le Président de l'Association (ou son remplaçant en son absence), et le professeur ou le professionnel (selon le cas), aura lieu pour tenter de régler la question. Les durées de temps mentionnées ci-dessus peuvent être prolongées par entente mutuelle.

19.1 Deuxième étape

- a) Si le contentieux demeure, on nommera dans les quinze (15) jours suivants, un comité d'arbitrage constitué selon la procédure suivante:

- un (1) membre nommé par le Collège;
- un (1) membre nommé par l'Association.

Ces deux (2) membres chercheront à régler entre eux le grief.

- b) Si une des deux parties impliquées dans le dit grief n'a pas nommé son représentant durant les quinze (15) jours à compter de la date de la rencontre avec le Recteur, l'autre partie a gain de cause par défaut.

- 19.2 Troisième étape  
Dans l'éventualité d'une mésentente persistante, ces deux (2) membres devront s'entendre sur le choix d'un troisième (3<sup>e</sup>) arbitre ou pourront faire appel au Ministre provincial compétent pour en faire la désignation. La décision majoritaire du Comité d'arbitrage sera exécutoire.
- 19.3 Dépenses encourues  
Les deux parties paient leurs dépenses et la moitié des frais encourus par la tierce personne.
- 19.4 Présentation d'un même grief  
Les deux parties impliquées dans un grief ou une contestation s'engagent à ne pas présenter une deuxième fois le même grief ou la même contestation pendant la durée de la présente convention collective.
- ARTICLE XX Déduction des cotisations à l'Association  
La cotisation annuelle exprimée en pourcentage du salaire régulier et déterminée par l'Association à sa réunion générale de mars sera déduite automatiquement à la base par l'administration du Collège sur chaque versement de salaire payé aux membres de l'Association. Le président de l'Association indiquera au procureur avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année le % de la cotisation fixée par l'Association pour l'année qui vient.
- ARTICLE XXI La liberté académique  
Toute société doit, pour assurer son bien-être, faire un travail de recherche et de propagation de la vérité. La liberté académique est l'outil par lequel l'université peut accomplir ces objectifs au moyen de l'enseignement et de la recherche. Le professeur ou le professionnel du Collège est assuré d'une liberté d'enseignement, d'apprentissage, de critique, de recherche et de communication orale ou écrite de ses idées, tout en étant protégé contre la censure ou les représailles institutionnelles à condition que cette liberté soit utilisée de façon raisonnée et responsable.
- ARTICLE XXII Droits et privilèges de cette convention  
Les droits et les privilèges décrits dans cette convention sont des minima; le Collège reste libre d'excéder ces minima.
- ARTICLE XXIII L'entrée et la rentrée des administrateurs  
Lorsqu'un administrateur entre ou rentre dans la convention collective, aucun professeur ou aucun professionnel permanent soit à plein temps soit en congé ne pourra être évincé de ses droits, privilèges et autres bénéfices ni perdre son poste ou être déplacé suite à cette entrée ou rentrée des administrateurs.



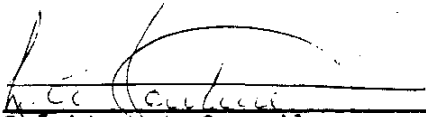
ARTICLE XXV Durée de la présente convention collective

- 25.0 La présente convention collective entrera en vigueur le 1er avril 1983 et restera en vigueur pour une durée de vingt-quatre (24) mois se terminant le 31 mars 1985. Les deux parties s'engagent à négocier les échelles de salaire pour les professeurs et les professionnels pour la période du 1er avril 1984 au 31 mars 1985. L'une ou l'autre partie signataire peut aviser dans les trente (30) jours précédant le 1er avril 1984 de l'intention de rouvrir les négociations affectant les échelles salariales.
- 25.1 Les deux parties signataires s'entendent pour rouvrir les pourparlers en vue de renégocier la présente convention collective au plus tard le 31 décembre 1984.
- 25.2 La présente convention collective restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.


Fait à SAINT-BONIFACE (Manitoba), le 27 mars 1984

Pour le Collège de Saint-Boniface:


Pour l'Association des Professeurs

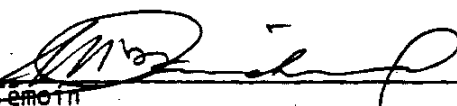
  
\_\_\_\_\_  
Président du Conseil d'administration

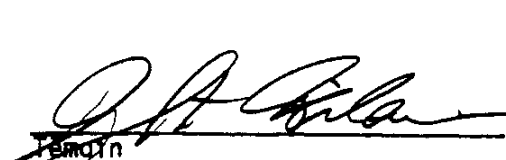
  
\_\_\_\_\_  
Président de l'Association des Professeurs


  
\_\_\_\_\_  
Recteur

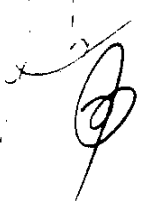
  
\_\_\_\_\_  
Président de l'Association des Employés du Gouvernement du Manitoba

  
\_\_\_\_\_  
Témoin

  
\_\_\_\_\_  
Témoin

  
\_\_\_\_\_  
Témoin

  
\_\_\_\_\_  
Témoin



UNIVERSITAIRE A - Professeur

No 19 -19  

CONTRAT

ENTRE:  
LE COLLEGE DE SAINT-BONIFACE  
ci-après "le CUSB", d'une part

ET:

\_\_\_\_\_ résidant à \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ci-après appelé "le Professeur", d'autre part.

1. Diplôme(s) universitaire(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Certificat(s)/Diplôme(s) professionnel(s): \_\_\_\_\_

2. Rang universitaire: \_\_\_\_\_

3. Le CUSB engage le Professeur comme \_\_\_\_\_  
pour donner les cours et assumer les charges qui lui seront attribuées.

4. Le Professeur entrera en fonctions le \_\_\_\_\_

5. Le traitement annuel sera de \_\_\_\_\_  
pour l'année 19\_\_-\_\_ se terminant le 31 août 19\_\_. Le montant annuel du  
traitement sera remis au Professeur selon le mode en vigueur au Collège.  
Ce traitement est sujet à ajustement, advenant une nouvelle convention  
collective.

6. Le Professeur s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et  
probité.

7. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi du CUSB  
au Professeur. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des présentes  
devant témoins, pourvu qu'il soit remis au recteur du CUSB dans les quinze  
(15) jours suivant sa date d'émission, sans quoi il devient nul et sans  
valeur.

8. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre le CUSB et  
l'Association des Professeurs du CUSB présentement en vigueur. Le  
Professeur reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du \_\_\_\_\_  
19\_\_.

FAIT à Saint-Boniface (Manitoba) FAIT à \_\_\_\_\_

le \_\_\_\_\_ 19\_\_. le \_\_\_\_\_

POUR LE COLLEGE DE SAINT-BONIFACE:

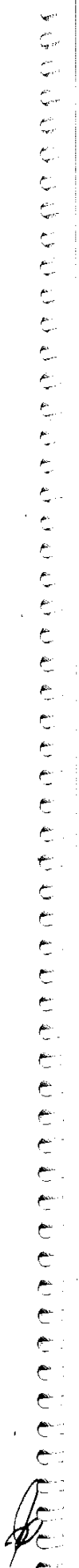
\_\_\_\_\_  
le Professeur

\_\_\_\_\_  
Recteur

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Doyen/Directeur de l'Institut  
pédagogique

\_\_\_\_\_  
Témoin



*[Handwritten signature]*

UNIVERSITAIRE B - Professionnel

N° 19 -19

CONTRAT

ENTRE:  
LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE  
ci-après "le CUSB", d'une part

ET:

\_\_\_\_\_ résidant à \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ci-après appelé "le Professionnel", d'autre part.

1. Diplôme(s) universitaire(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Certificat(s)/Diplôme(s) professionnel(s): \_\_\_\_\_
2. Rang universitaire: \_\_\_\_\_
3. Le CUSB engage le Professionnel comme \_\_\_\_\_  
pour donner les cours et assumer les charges qui lui seront attribuées.
4. Le Professionnel entrera en fonctions le \_\_\_\_\_
5. Le traitement annuel sera de \_\_\_\_\_  
pour l'année 19\_\_ se terminant le 31 août 19\_\_. Le montant annuel du  
traitement sera remis au Professionnel selon le mode en vigueur au Collège.  
Ce traitement est sujet à ajustement, advenant une nouvelle convention  
collective.
6. Le Professionnel s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et  
probité.
7. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi du CUSB  
au Professionnel. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des  
présentes devant témoins, pourvu qu'il soit remis au recteur du CUSB dans  
les quinze (15) jours suivant sa date d'émission, sans quoi il devient nul  
et sans valeur.
8. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre le CUSB et  
l'Association des Professeurs du CUSB présentement en vigueur. Le  
Professionnel reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du \_\_\_\_\_  
19\_\_.

FAIT à Saint-Boniface (Manitoba) FAIT à \_\_\_\_\_

le \_\_\_\_\_ 19\_\_ le \_\_\_\_\_

POUR LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE: Te Professionnel \_\_\_\_\_

Recteur \_\_\_\_\_ Témoin \_\_\_\_\_

Doyen/Directeur de l'Institut pédagogique \_\_\_\_\_ Témoin \_\_\_\_\_

UNIVERSITAIRE C - Chargé de cours

N° 19 -19

CONTRAT

ENTRE:  
LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE  
ci-après "le CUSB", d'une part

ET:

\_\_\_\_\_

résidant à \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ci-après appelé "le Chargé de cours, d'autre part.

1. Diplôme(s) universitaire(s): \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- Certificat(s)/Diplôme(s) professionnel(s): \_\_\_\_\_
2. Rang universitaire: \_\_\_\_\_
3. Le CUSB engage le Chargé de cours comme \_\_\_\_\_  
pour donner les cours et assumer les charges qui lui seront attribuées.
4. Le Chargé de cours entrera en fonctions le \_\_\_\_\_
5. Le traitement pour la période du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_  
sera de \$ \_\_\_\_\_. Le montant du traitement sera remis au Chargé de  
cours selon le mode en vigueur au Collège. Ce traitement est sujet à  
ajustement, advenant une nouvelle convention collective.
6. Le Chargé de cours s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et  
probité.
7. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi du CUSB  
au Chargé de cours. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des  
présentes devant témoins, pourvu qu'il soit remis au recteur du CUSB dans  
les quinze (15) jours suivant sa date d'émission, sans quoi il devient nul  
et sans valeur.
8. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre le CUSB et  
l'Association des Professeurs du CUSB présentement en vigueur. Le Chargé de  
cours reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du \_\_\_\_\_  
19\_\_.

FAIT à Saint-Boniface (Manitoba) FAIT à \_\_\_\_\_

le \_\_\_\_\_ 19\_\_ le \_\_\_\_\_

POUR LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE: \_\_\_\_\_  
le Chargé de cours

\_\_\_\_\_  
Recteur

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Doyen/Directeur de l'Institut  
pédagogique

\_\_\_\_\_  
Témoin



UNIVERSITAIRE C - Professeur (Cours d'intersession, d'été ou hors-campus) No 19 -19

CONTRAT

ENTRE:  
LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE  
ci-après "le CUSB", d'une part

ET:

\_\_\_\_\_ résidant à \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ci-après appelé "le Professeur, d'autre part.

1. Diplôme(s) universitaire(s): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Certificat(s)/Diplôme(s) professionnel(s): \_\_\_\_\_

2. Le CUSB engage Le Professeur pour donner le(s) cours \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ durant \_\_\_\_\_

3. Son traitement sera de \_\_\_\_\_

dont la moitié sera payable le \_\_\_\_\_ et le solde après la remise des notes finales.

4. Le Professeur s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et probité.

5. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi du CUSB au Professeur. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des présentes devant deux témoins, pourvu qu'il soit remis au recteur du CUSB dans les quinze (15) jours suivant sa date d'émission, sans quoi il devient nul et sans valeur.

6. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre le CUSB et l'Association des Professeurs du CUSB présentement en vigueur. Le Professeur reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du \_\_\_\_\_ 19\_\_.

FAIT à Saint-Boniface (Manitoba) FAIT à \_\_\_\_\_

le \_\_\_\_\_ 19\_\_ le \_\_\_\_\_

POUR LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE: \_\_\_\_\_  
le Professeur

\_\_\_\_\_ Recteur \_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_ Doyen/Directeur de l'Institut pédagogique \_\_\_\_\_  
Témoin

N° \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 19\_\_.

FORMULE DE GRIEF OU D'INTERPRÉTATION

Le bureau du Recteur  
CUSB  
200, avenue de la Cathédrale  
Saint-Boniface (Manitoba)

Le bureau du Président  
APCUSB  
200, avenue de la Cathédrale  
Saint-Boniface (Manitoba)

Le soussigné conteste l'interprétation de l'Article \_\_\_\_\_ (ou présente un grief au sujet de l'application de l'Article \_\_\_\_\_) de la convention collective datée du \_\_\_\_\_ 19\_\_\_. Les raisons motivant cette contestation (ou ce grief) sont les suivantes:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Veillez m'aviser (nous aviser) de la date et du lieu de la rencontre prévue à l'Article XIX qui doit avoir lieu dans un délai de 10 jours suivant la réception de la présente.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Liste des personnes faisant partie de la présente convention (1983-85)  
au 1<sup>er</sup> mars 1984

Professeurs réguliers (avec permanence)

ARCAND, Tatiana, agrégé  
BINETTE, Fernand, agrégé  
CORMIER, Edmond, agrégé  
FRÉCHETTE, Lionel, titulaire  
FRÉCHETTE, André, agrégé  
GABORIEAU, Antoine, agrégé  
HÉBERT, Raymond, adjoint  
RAGOONADEN, Harry, agrégé  
RICOU, Henriette, agrégé  
RIVERS, Bryan, adjoint  
SAWCHUK, Rose, adjoint  
SOUFI, Taïb, agrégé  
THUOT, Raymond, agrégé

Professeurs réguliers (sans permanence)

LAFONTANT, Jean, adjoint  
LAFORTUNE, François, Chargé d'enseignement  
MARTEL, François, Chargé d'enseignement  
ROBIDOUX-KIRZINGER, Madeleine, adjoint

Professeurs de remplacement

FONTAN, Jean-Marc, chargé d'enseignement  
HEIDENREICH, Rosmarin, adjoint  
LORTIE, Gilles, chargé d'enseignement  
RODRIGUEZ, Liliane, adjoint

Professeurs en congé (avec permanence)

BARIL, Paul, adjoint, congé d'étude avec prêt-salaire  
FAUCHON, André, adjoint, congé sans solde  
GIRARD, Fernand, titulaire, congé sans solde (administration)  
JOUBERT, Ingrid, agrégé, sabbatique  
MARION, Fernand, agrégé, sans solde (administration)  
SAINT-PIERRE, Annette, agrégé, congé sans solde

Chargés de cours

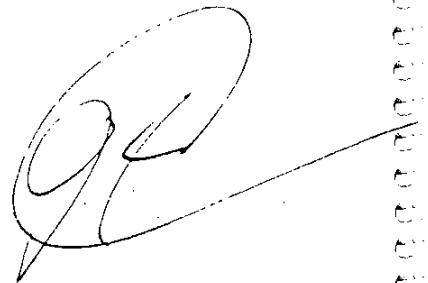
BERNARD, Alphonse, chargé d'enseignement  
DANDENEAU, David, chargé d'enseignement  
FERLAND, Marcien, adjoint  
FERRÉ, Lionel, chargé d'enseignement  
GAGNÉ, Antoine, chargé d'enseignement  
KLEINSCHMIDT, Philippe, chargé d'enseignement  
LABELLE, Anna, chargé d'enseignement  
LAFORTUNE, Henri, chargé d'enseignement  
LÉVEQUE, Réal, chargé d'enseignement  
MAURICE, Lucille, chargé d'enseignement  
MILLIER, Roger, adjoint  
OUELLETTE, Jean-Louis, adjoint  
SAVOIE, Jean, chargé d'enseignement  
TALO, Etelka, chargé d'enseignement  
UNGRIN, Cécilia, agrégé

Professionnels réguliers (avec permanence)

GREGOIRE, Fernand, professionnel II, directeur des activités sportives  
LEMIEUX, Marcel, professionnel II, bibliothécaire  
SAURETTE, Roland, professionnel II, responsable de l'orientation

Professionnels réguliers (sans permanence)

DUBORD, Chantal, professionnel I, coordonnatrice des laboratoires en sciences  
EMOND, Hélène-Claire, professionnel I, responsable des activités culturelles  
SAMUDA, Madeleine, professionnel II, bibliothécaire

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading 'GR' or similar, with a long horizontal line extending to the right.A small, handwritten signature or set of initials in black ink, possibly 'AB'.

