Table des Matières

1	Définitions	1
2	Champ d'application	3
	L'Association, unique agent négociateur	3 3 4
	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	4 5 5 5 5 6
	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	
	Lieu de dépôt	7
6	Charge de travail	7
	Charge de travail du professeur	6 7 7 7 8
	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-permanent	s 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	22
	professeurs	
	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	24
	tout nouveau professeur et professionne1	
	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 professionne1	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 août 1985 au	29
	31 mars 1986 et du 1 ^{er} avril 1986	_
	Echelle de traitement des professionnels du 1er août 1985 au	30
	31 mars 1986 et du 1 ^{er} avril 1986	

15	Reclassement et promotion des professeurs	31	
	Définitions	31	
	Procédures de reclassement	31	
	Procédures de promotion	31	
16	6 Reclassement et promotion des professionnels		
17	Vérification et renouvellement de contrat	32	
	Avis d'embauche à l'Association	32	
	Vérification du contrat	32	
	Renouvellement du contrat	33	
18	Résiliation et non-renouvellement de contrat	33	
	Résiliation de contrat	33	
	Non-renouvellement de contrat	33	
	Non-renouvellement du contrat d'un professeur ou d'un	33	
	professionnel non-permanent		
	Procédure d'appel	33	
	Résiliation du contrat d'un professeur ou d'un professionnel	34	
	permanent	25	
10	Dates limites pour libérer le bureau	35	
19	Mécanisme de règlement de grief ou contestation	35	
	Première étape	35	
	Deuxième étape	35	
	Troisième étape	36	
	Dépenses encourues	36	
20	Présentation d'un même grief	36	
20	Déduction des cotisations à l'Association	36	
21	La liberté académique	36	
22	Droits et privilèges de cette convention	36	
23	L'entrée et la rentrée des administrateurs	36	
24	Non-discrimination	37	
25	Durée de la présente convention	38	
Anne	exe A Formule de contrat pour professeur (Universitaire A)	40	
Anne	exe B Formule de contrat pour professionnel (Universitaire B)	40	
Anne	exe C Formule de contrat pour chargé de cours (Universitaire C)	41	
Anne	exe D Formule de contrat pour cours d'intersession, d'été ou hors	42	
	campus (Universitaire D)		
Anne	exe E Formule de grief ou de contestation	43	
Annexe F Liste des personnes faisant partie de la présente convention			
Annexe G Liste des personnes exclues de l'Article 12.1 (b)		46	

Fradeline Baleson





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



200, avenue de la Cathédrale Saint-Boniface, Manitoba R2H 0H7

TABLE DES MATIÈRES

	rage
ADMINITE I	DÉFINITIONS
ARTICLE I	
ARTICLE II	CHAMP D'APPLICATION
2.0	re questions unique agent négociateur
2.1	Demontor faigant partie de la convention
2.2	Parsonnes exclues de la convention
2.3	Professione de remplacement
	Charges de cours
2.4	
ARTICLE III	ESPRIT ET BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION
ARTICLE IV	EMBAUCHE
4.0	Professor at professionnel
4.1	Paneaignements à fournir par le Collège
4.2	Procédure d'embauche
4.2	
ARTICLE V	DOSSIER PERSONNEL
5.0	Composition du dossier
5.1	and the tion du doggier
	Lieu de dépôt
5.2	
ARTICLE VI	CHARGE DE TRAVAIL
6.0	Charge de travail du professeur
6.1	
6.2	and the disperiment in the second of the sec
6.3	a i' cailastica do la charge de l'Edvall
	ou de troposil du chargé de Cours
6.4	Observe do travail du professionnel
6.5	Aide d'un coordonnateur des laboratoires en sciences 11
6.6	
6.7	Charge de travail du Président de l'Association
6.8	Rapport annuel d'activités
6.9	Rapport annuel d activities
	COURS D'INTERSESSION ET D'ÉTÉ
ARTICLE VII	m to the diamentable
7.0	Date limite des signatures de contrat
7.1	Annulation des cours d'intersession et d'été 12
7.2	Annulation des cours d'intersession de 2 des
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	APPRÉCIATION DES PROFESSEURS ET DES PROFESSIONNELS
ARTICLE VIII	THE PROPERTY OF THE PARTY OF TH
	Comité d'appréciation
8.0	
ARTICLE IX	PERMANENCE
9.0	
9.1	n
9.2	and the base of the contract o
9.3	Instance d'appel
9.4	Instance a appear

ARTICLE X 10.0 10.1 10.2 10.3 10.4 10.5 10.6	VACANCES ET CONGÉS. <
ARTICLE XI 11.0 11.1 11.2	RÉGIMES DE PENSION ET DE RETRAITE
ARTICLE XII 12.0 12.1	PERFECTIONNEMENT
12.3 12.4 12.5	scolarité
13.0 13.1 13.2 13.3 13.4 13.5	RANGS UNIVERSITAIRES DES PROFESSEURS, EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE POUR TOUT NOUVEAU PROFESSEUR ET PROFESSIONNEL
ARTICLE XIV 14.0 14.1 14.2 14.3 14.4 14.5 14.6	TRAITEMENT
ARTICLE XV 15.0 15.1 15.2	RECLASSEMENT ET PROMOTION DES PROFESSEURS

	30
ARTICLE XVII	VÉRIFICATION ET RENOUVELLEMENT DE CONTRAT
17.0	Avis d'embauche a l'Association
17.1	Renouvellement du contrat
17.2	
ARTICLE XVIII	RÉSILIATION ET NON-RENOUVELLEMENT DE CONTRAT
18.0	Parilintion de contrat
18.1	Now remarkable to the contract of the contract
18.2	V
10.2	professionnel non-permanent
18.3	Procedure d'appel
18.4	pseiligtion du contrat d'un professeur ou d'un
10.4	professionnel permanent
. 10 5	Dates limites pour libérer le bureau
18.5	
ARTICLE XIX	MÉCANISME DE RÈGLEMENT DE GRIEF OU DE CONTESTATION 35
19.0	Première étape
19.1	namailma Atana
19.2	Troisième étape
19.3	Dépenses encourues
19.4	Présentation d'un même grief
17.4	
ARTICLE XX	DÉDUCTION DES COTISATIONS À L'ASSOCIATION
ARTICLE XXI	LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE
ARTICLE XXII	DROITS ET PRIVILÈGES DE CETTE CONVENTION
ARTICLE XXIII	L'ENTRÉE ET LA RENTRÉE DES ADMINISTRATEURS
ARTICLE XXXIV	NON-DISCRIMINATION
ARTICLE XXV	DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE
ANNEXE A	Formule de contrat pour professeur (Universitaire A) 40
ANNEXE B	Formule de contrat pour professionnel (Universitaire B) . 40
ANNEXE C	Formule de contrat pour chargé de cours (Universitaire C) 41
ANNEXE D	Formule de contrat pour cours d'intersession, d'été ou hors-campus (Universitaire D)
ANNEXE E	Formule de grief ou de contestation
ANNE XE F	Listes des personnes faisant partie de la présente convention
ANNEXE G	Liste des personnes exclues de l'Article 12.1 (b) 4

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.

ARTICLE	т	Définitions
AKILODE	_	

- 1.0 Dans la présente convention collective les mots suivants signifient:
- 1.1 Année académique
 La période du l^{er} septembre au 15 mai de l'année suivante;
- 1.2 Année complète La période du ler septembre au 31 août de l'année suivante;
- 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 <u>Assemblée</u> du Cours Universitaire;
- 1.5 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 du personnel
 Un comité permanent relevant du Conseil et qui a pour mandat
 de traiter, tel que déterminé par les réglements généraux du
 Collège, des questions qui touchent le personnel du Collège.
- 1.9 a) 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;
- 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 <u>Directeur</u>
 Le directeur de l'Institut Pédagogique;
- 1.13 <u>Doyen</u>
 Le doyen de la faculté des Arts et des Sciences;
- 1.14 Étudiant

 Toute personne inscrite à un ou plusieurs cours au Collège;
- 1.15 <u>Institut</u>
 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;

- Responsable des activités culturelles Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire approprié 1.22 dont l'occupation principale consiste à coordonner les activités culturelles et artistiques et à faire des recommandations susceptibles d'en favoriser le développement;
- Responsable des activités sportives et récréatives Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire approprié 1.23 dont l'occupation principale consiste à coordonner les activités sportives et récréatives du Collège;
- La période commençant avec le premier jour de classe au mois de 1.24 septembre ou au mois de janvier selon le cas et se terminant remise des notes finales par le professeur; par la
- Syndicat 1.25 L'Association des Employés du Gouvernement du Manitoba;
- Termes identifiant différentes catégories de professeurs: 1.26
 - "professeur"

- "professeur avec permanence" 2.
- "professeur non permanent" 3.
- "professeur régulier" (et non de remplacement)
- "professeur de remplacement" (et non régulier);
- Termes identifiant différentes catégories de professionnels: 1.27
 - "professionnel" 1.
 - "professionnel avec permanence"
 - "professionnel non permanent"
 - "professionnel regulier" (et non de remplacement)
 - "professionnel de remplacement" (et non régulier)
 - "professionnel à temps partiel".

Champ d'application ARTICLE II

- Le Syndicat, unique agent négociateur Le Collège reconnaît que le Syndicat est l'unique agent négo-2.0 ciateur pour tous les professeurs, les chargés de cours et les professionnels [c.f. 1.25].
- Personnes faisant partie de la convention Tout professeur, professionnel ou chargé de cours embauché par 2.1 le Collège fait partie de cette convention à l'exception de ceux qui sont exclus par la loi et de ceux qui comblent un poste administratif. Les noms de toutes les personnes faisant partie de la présente convention paraissent à l'annexe "F" cijointe qui devra être mise à jour au début du mois de septembre de chaque année.

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 Esprit et but de la présente convention 3.0 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;

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 francomanitobaine;

- d'établir une échelle de salaire et de préciser le rang universitaire et les conditions de travail des professeurs, et des chargés de cours;
- établir une échelle de salaire et de préciser le rang professionnel et les conditions de travail des professionnels.

ARTICLE IV Embauche

- 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

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.

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.

Bet [일도: 25842] - Bi 분호분들을 받았다.

ARTICLE VI Charge de travail

- 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:
 - 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 heurescrédits annulées selon les arrangements établis à l'Article 6.3.

6.2 Charge reduite 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.
- 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) heurescrédits 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.
- 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.
- 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 ler 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

 À moins d'entente mutuelle entre le Doyen et le professeur concerné, les contrats devront être présentés et signés :

 i) le ou avant le ler avril pour les cours d'intersession;

et,

ii) le ou avant le ler juin pour les cours d'été.

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.

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 can-

- 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)
- 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°) jour précédant la date prévue de l'accouchement ou de l'adoption, et ne saurait aller au-delà du cent vingt-deuxième (122°) 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:
 - 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:
 - 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°) 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 prêtsalaire dans ses demandes budgétaires; ii) Advenant le cas où il n'y a pas de demande de congédiétude 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 prêtsalaire 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 rende 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'obten-

tion éventuelle d'un congé sabbatique.

c) Nombre de congés

- 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 prêtsalaire 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

- 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

- 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
- 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.
- 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.

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

- 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 poursuivire 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

- 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

- 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.

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 l;
- 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.
- 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.
- 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 <u>Cours en anglais</u>
 Si un cours supplémentaire est donné en anglais, la question de supplément de salaire sera à négocier.

14.4 <u>Chargé de cours</u>

Tout chargé de cours reçoit un salaire au pro rata

(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

67% x

- 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.

Echelle de traitement des professeurs du 1er août 1985 su 1er avril 1986

Rang	Case 1	Case 2	Case 3	Cass 4	Case 5	Case 6	Case 7	Case 8	Case 9
Chargé d'enseignement	22828	23832	24836	25840	26844	27848	28852	29856	30860
Professeur adjoint	27726	29006	30286	31566	32846	34126	35406	36686	37486
Professeur agrégé	35238	36788	38338	39888	41438	42988	44538	46088	47638
Professeur titulaire	42027	43876	45725	47574	49423	51272	53121	54970	56819

Échelle de traitement des professeurs du 1^{er} avril 1986

Rang	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4	Case 5	Case 6	Case 7	Case 8	Case 9
Chargé d'enseignement	22942	23951	24960	25969	26978	27987	28 996	30005	31014
Professeur adjoint	27865	29145	30425	31705	32985	34265	35545	36825	37673
Professeur agrégé	35414	36972	38530	40088	41646	43204	44762	46320	47878
Professeur titulaire	42237	44095	45953	47811	49669	51 527	53385	55243	57101

Echelle de traitement des professionnels du 1er soût 1985

Ξ	ases	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Professionnel	I	22638	23429	24220	25011	25802	26593	27384	28175	28966	29757	30548
Professionnel	II	27499	28970	30441	31912	33383	34854	36325	37796	39267	40738	42209

Échelle de traitement des professionnels du 1er avril 1986

Case	es 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>.</u> 11
Professionnel I	22751	23546	24341	25136	25931	26726	27521	28316	29111	29906	30701
Professionnel II	27636	29114	30592	32070	_{്വ} ം 33548	35026	36504	ىئىرىي 37982	39460	40938	42416

ARTICLE XV

Reclassement et promotion des professeurs

Tout professeur ou professionnel promu sera classe dans la case
au rang supérieur qu'il lui faut pour toucher une augmentation
nette en salaire au moins égale à 75% de ce que représente un
changement de case au rang inférieur.

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 ?
 1'Article 9.3.
- b) Documentation requise

 Pour fins de promotion, le professeur doit préparer touté
 la documentation requise. Cette documentation sera remisé
 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 1'Article 13.1 sera remise par écrit au professeur, avec copies au Recteur et au Président de l'Association, le ou avant le ler mars de la même année; la promotion entrera en vigueur le ler 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

- 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 motifsjustes 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.
- 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 siègera 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 1^{er} 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'enquêțe 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

- 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

- Première étape 19.0 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 cijointe 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.

- Troisième étape

 Dans l'éventualité d'une mésentente persistante, ces deux (2)
 membres devront s'entendre sur le choix d'un troisième (3e)
 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 <u>Dépenses encourues</u>

 Les deux parties paient leurs dépenses et la moitié des frais encourus par la tierce personne.
- 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 ler 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 XXIV Non-discrimination

Définition

Les parties conviennent qu'il ne s'exercera de discrimination,

d'intervention, de restriction ni de coercition à l'égard d'aucun employé en ce qui concerne les salaires, le rang, la nomination, la promotion, la permanence, le rengagement, la résiliation, le contrat, les congés, les avantages sociaux ou
toutes autres conditions d'emploi pour des raisons:

- i) d'âge, de race, de langue (sauf lorsque l'incompétence dans une langue empêcherait manifestement la personne d'accomplir les tâches requises), de croyances, de couleur, d'ethnie, d'origine nationale, d'appartenance ou de convictions politiques ou religieuses, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état matrimonial, de relation familiale, de mode de vie personnel ou social, d'état clérical ou laîc, d'appartenance à l'Association ou d'activité dans l'Association;
- ii) de handicap physique ou mental, d'une maladie ou d'une invalidité, exception faite des exigences raisonnables de l'emploi; aucune discrimination ne pourra être exercée lorsque les accommodements raisonnables pour un tel handicap, une telle maladie ou une telle invalidité auront été fournis.

Les parties conviennent, cependant, qu'aucun membre de l'Association ni aucune personne agissant en qualité d'employeur supérieur du Collège ne prendra part à des entretiens officiels ou un vote touchant la détermination d'une condition d'emploi d'un membre de leur famille immédiate.

ARTICLE XXV Durée de la présente convention collective

- La présente convention collective entrera en vigueur le 1er 25.0 avril 1985 et restera en vigueur pour une durée de vingt-quatre (24) mois se terminant le 31 mars 1987.
- Les deux parties signataires s'entendent pour rouvrir les pour-25.1 parlers en vue de renégocier la présente convention collective au plus tard le 31 décembre 1986.
- La présente convention collective restera en vigueur jusqu'à la 25.2 signature d'une nouvelle convention.

Fait	à	SAINT-BONIFACE	(Manitoba)),	1e	9	décembre	1985
				•				

Pour le Collège de Saint-Boniface:

Pour l'Association des Professeurs

Président du Conseil d'administration

Président de

Professeurs

Président de l'Association des Employés du Gouvernement du Manitoba

Témoin

UNIVERSITAIRE A - Professeur

pédagogique

NO___19__-19__

CONTRAT

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

et	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
résidant à	
ci-après appelé "le Pro	ofesseur", d'autre part.
. Diplôme(s) universitaire(s):	
Certificat(s)/Diplome(s) professionn	el(s):
2. Rang universitaire:	
3. Le CUSB engage le Professeur comme	Cuarges de-
4. Le Professeur entrera en fonctions l	le
Ce traitement sera remis au l'interes de l'este de l'este de la juste collective. 6. Le Professeur s'engage à exercer probité.	le 31 août 19 Le montant annuel du r selon le mode en vigueur au Collège. ment, advenant une nouvelle convention ses fonctions en toute diligence et
devant témoins, pourvu qu'il soit (15) jours suivant sa date d'émis	é, il demeure une offre d'emploi du CUSB en vigueur dès la signature des présentes remis au recteur du CUSB dans les quinze ssion, sans quoi il devient nul et sans
8. Ce contrat se veut conforme à la l'Association des Professeurs d Professeur reconnaît avoir reçu un 19	convention collective entre le CUSB et u CUSB présentement en vigueur. Le e copie de cette dernière datée du
FAIT à Saint-Boniface (Manitoba)	FAIT à
le19	le
POUR LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE:	
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Témoin
Recteur	T End of Pri
Doven/Directeur de l'Institut	Témoin

7

UNIVERSITAIRE B - Professionnel

70	19	-19

CONTRAT

ENTRE:

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

	ci-après "le CUSB", d'une part
	ET:
	résidant à
1.	ci-après appelé "le Professionnel, d'autre part. 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
	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
FA	AIT à Saint-Boniface (Manitoba) FAIT à
le	19 1e
PO	OUR LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE: le Professionnel
_	Témoin
Ke	ecteur remoin
_	Dischaus de l'Institut Témoin

Doyen/Directeur de l'Institut pédagogique

Témoin

UNIVERSITATER G = Charga de cours
CONTRAT

CONTRAT

LE COLLÈGE DE SAINT-BONTFACE

LE COLLÈGE DE SAINT-BONTFACE

(i-après "le CUSE", d'une part

pédagogique

to the article of the section of the section of

A Robert March Commence of the Commence of the

ENTRE:

ci-apras Diplôme(s) universits					:
ci-aprà					
	s appelé "le Cha		Not so let so	The state of the s	
	appelé "le Cha	de :			
	s appelé "le Cha		d'ai	tre part.	
		II Se de .	cours, a ex		
nimiame(a) université	Jan Barrell		Allena III		
Diblometas and an analytic	ire(s):				
					
Certificat(s)/Diploma	(e) professions	al(a):	dîsa de		·
	(e) professions			a garage with a garage	
. Rang universitaire:					5.47
. Le CUSE engage le Che pour donner les cours	rgé de cours c	charge:		erent attribuées	Neg-
pour donner les cous					
pour donner les cours , Le Chargé de cours et	acrese en foncti	OUS TE		y fig.	
Le traitement pour le sere de f cours selon le mode	periode du		100 mg 2 mg	au Che	rgé de
eu Charge de cours. présentes devant té les quinze (15) jour et sans valeur.	moins, pourvu d	u'il so ate d'ém	it remis a	au recteur du CO ans quoi il devi	ent n
	conforme à la	conven	entement e	n vigueur. Le Ci	
8. Ce contrat se veut l'Association des Pr cours reconnaît avo	rofesseurs du Cl ir reçu une cop	ie de ce			-
1'Association des ricours reconnaît avo	ir reçu une cop	ie de ce		re datée du	-
1'Association des ricours reconnaît avo	ir reçu une cop	ie de ce			
1'Association des ricours reconnaît avo 19 FAIT & Saint-Boniface	(Manitoba)	ie de ce			
1'Association des ricours reconnaît avo	(Manitoba)	ie de ce FAIT à			
1'Association des ricours reconnaît avo 19 FAIT & Saint-Boniface	(Manitoba)	ie de ce FAIT à			
1'Association des ricours reconnaît avo 19 FAIT & Saint-Boniface	(Manitoba)	ie de ce FAIT à			
1'Association des ricours reconnaît avo 19 FAIT & Saint-Boniface	(Manitoba)	ie de ce FAIT à			
1'Association des recours reconnaît avo 19 FAIT à Saint-Boniface le POUR LE COLLÈGE DE SAI	(Manitoba)	ie de ce FAIT à	argá de cou		
1'Association des ricours reconnaît avo 19 FAIT & Saint-Boniface	(Manitoba)	FAIT a	argá de cou		
les quinze (15) jour et sans valeur:	moins, pourvu d	u'il so ate d'ém	it remis anission, s	au recteur du Cu ans quoi il devi ctive entre le	ent CUSB

ANNEXE D

					н	MNEAE D
INI	VERSITAIRE D - 1	Professeur (Cours d'i l'été ou hors-campus)	ntersession,	Ио	19	19
		CON.	TRAT			
		PN	TRE:			•
		LE COLLÈGE DE	SAINT-BONIFACE			
		ci-après "le C	USB", d'une part			
		Ε	ī:			
		résidant à				
	c	i-après appelé "le Pr	ofesseur, d'autre	part.		
1.	Diplôme(s) univ	ersitaire(s):	•			
			·			
		iplôme(s) professions	m1(s):			-
2.	Le CUSB engage	Le Professeur pour de	nner le(s) cours			
	durant	<u></u>				
3.	Son traitement	sera de				
		sera payable le				r le solde
	dont la moitie	des notes finales.				•
	•		danahiana	FO	en di	ligence et
	probit é.	s'engage à exercer				
	au Professeur. devant deux té quinze (15) jo sans valeur.	ntrat n'est pas signé Ce contrat entrera moins, pourvu qu'il urs suivant sa date	en vigueur des la soit remis au re d'émission, sans	cteur quoi	du CUSI	B dans les ent nul at
6.	114	veut conforme à la des Professeurs du onnaît avoir reçu une	. CUSB presenceπ	ient e	ŭ ∧rRo	ieut.
		- '				
FA	IT & Saint-Boni	face (Manitoba)	FAIT à		 	
1.		19	le			
						,
PO	UR LE COLLÈGE D	E SAINT-BONIFACE:	le Professeur			
			13 1101003444			
Re	cteur		Témoin			

Témoin

Doyen/Directeur de l'Institut pédagogique

EXE E
_19
ale
1)
présent
nventio
raison
·
prévue livant

	•		

Liste des personnes faisant partie de la présente convention (1983-85) au 15 décembre 1985

Professeurs réguliers (avec permanence)

ARCAND, Tatiana, agrégé
BARIL, Paul, adjoint
CORMIER, Edmond, agrégé
FRÉCHETTE, Lionel, titulaire
FRÉCHETTE, André, agrégé
HÉBERT, Raymond, adjoint
RAGOONADEN, Harry, agrégé
RICOU, Henriette, agrégé
RIVERS, Bryan, adjoint
SAINT-PIERRE, Annette, titulaire
SAWCHUK, Rose, adjoint
SOUFI, Taïb, agrégé
THUOT, Raymond, agrégé

Professeurs réguliers (sans permanence)

DRAGON, Denis, adjoint
DUCHESNE, Hermann, agrégé
FOIDART, Firmin, chargé d'enseignement
HEIDENREICH, Rosmarin, adjoint
LAFONTANT, Jean, adjoint
LAFORTUNE, François, chargé d'enseignement
MAURICE, Lucille, chargé d'enseignement
ROBIDOUX-KIRZINGER, Madeleine, adjoint
SOUCHARD, Maryse, adjoint

Professeurs de remplacement

BRINGS, Barbara, chargé d'enseignement COTNOIR, Pierre-Alain, chargé d'enseignement GABOURY-DIALLO, Lise, chargé d'enseignement HEIDENREICH, Rosmarin, adjoint KLEINSCHMIT, Philippe, chargé d'enseignement LEPAGE, Albert, adjoint LORTIE, Gilles, chargé d'enseignement MONTEJO, Maria-Élisa, chargé d'enseignement RODRIGUEZ, Liliane, adjoint WHITE, Gregory, chargé d'enseignement

Professeurs en congé (avec permanence)

BINETTE, Fernand, agrégé, congé sabbatique FAUCHON, André, adjoint, congé de maladie GIRARD, Fernand, titulaire, congé sans solde (administration) JOUBERT, Ingrid, agrégé, congé de maladie MARION, Fernand, agrégé, sans solde (administration) MARTEL, François, chargé d'enseignement, congé sans solde RIVERS, Bryan, adjoint, congé d'étude avec prêt-salaire

			4.

Professeurs en congé (sans permanence)

FONTAN, Jean-Marc, chargé d'enseignement, congé sans solde

Chargés de cours

ASPER, Linda, agrégé, chargé d'enseignement BENSIMON, Josué, chargé d'enseignement BERNARD, Alphonse, chargé d'enseignement COMBIDIAKIS, Joseph, chargé d'enseignement DAIGLE, Danielle, chargé d'enseignement DANDENEAU, David, chargé d'enseignement DIALLO, Ibrahima, adjoint DUFRESNE, Cécile, chargé d'enseignement FERLAND, Marcien, adjoint GABORIEAU, Antoine, agrégé LABELLE, Anna, chargé d'enseignement LAFORTUNE, Henri, chargé d'enseignement LARIVIÈRE, Lorraine, chargé d'enseignement LAVERGNE, Ghislaine, chargé d'enseignement LÉGARÉ, Camille, chargé d'enseignement LENTZ, François, adjoint LeROY, Jean-Pierre, chargé d'enseignement RIVARD, Léonard, chargé d'enseignement SAVOIE, Jean, chargé d'enseignement TALO, Etelka, chargé d'enseignement TETRAULT, Laurent, chargé d'enseignement THEBERGE, Raymond, adjoint VIAU, Bernard, chargé d'enseignement

Professionnels réguliers (avec permanence)

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

Professionnels réguliers (sans permanence)

BOISVERT, Aurèle, professionnel II, coordonnateur des laboratoires en sciences BOUCHER, Alain, professionnel II, responsable des activités culturelles SAMUDA, Madeleine, professionnel II, bibliothécaire

•		