

Convention collective

entre

l'École de technologie supérieure (ÉTS)

et

**l'Association des maîtres d'enseignement
de l'École de technologie supérieure (AMEÉTS)**

2004 - 2008

Renouvellement de la convention collective - Résolution CA-240-2181 du 26 février 2004

NOTE

*L'utilisation du générique masculin dans ce document vise
uniquement à alléger le texte et désigne autant
les femmes que les hommes.*

Table des matières

CHAPITRE 1	Définitions.....	1
CHAPITRE 2	Dispositions générales.....	4
CHAPITRE 3	Reconnaissance du syndicat	5
CHAPITRE 4	Embauche	7
CHAPITRE 5	Contrat et permanence	8
CHAPITRE 6	Fonction du maître d'enseignement	10
CHAPITRE 7	Évaluation et promotion	13
CHAPITRE 8	Sécurité d'emploi	18
CHAPITRE 9	Vacances et congés	20
CHAPITRE 10	Congé de perfectionnement	31
CHAPITRE 11	Avantages sociaux	34
CHAPITRE 12	Traitement	37
CHAPITRE 13	Griefs et arbitrage	39
CHAPITRE 14	Mesures disciplinaires	44
CHAPITRE 15	Préretraite et retraite	45
CHAPITRE 16	Clauses particulières	47
CHAPITRE 17	Liberté politique et académique	48
CHAPITRE 18	Participation à l'Assemblée des maîtres d'enseignement.....	49
ANNEXE A : Congés fériés et jours chômés payés.....		52

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les termes suivants signifient :

- 1.01 **École**
Désigne l'École de technologie supérieure, constituée le 6 mars 1974, en vertu de la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., chapitre U-1).
- 1.02 **Syndicat**
Désigne l'Association des maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure, accréditée le 20 mai 1992 sous l'appellation de l'Association des chargées et chargés d'enseignement de l'École de technologie supérieure.
- 1.03 **Convention**
Désigne la présente convention collective de travail.
- 1.04 **Conseil d'administration**
Désigne le Conseil d'administration de l'École de technologie supérieure.
- 1.05 **Commission des études**
Désigne la Commission des études de l'École de technologie supérieure.
- 1.06 **Comité exécutif**
Désigne le Comité exécutif constitué par la résolution du Conseil d'administration.
- 1.07 **Assemblée des maîtres d'enseignement**
Désigne l'Assemblée de tous les maîtres d'enseignement qui sont embauchés par l'École et du directeur du Service des enseignements généraux. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'École des fonctions d'enseignement ou de recherche sans pour autant que ces personnes aient droit de vote. Elle exerce ses fonctions à l'intérieur des mandats qui lui sont confiés par l'École et par les dispositions de la convention.
- 1.08 **Les parties**
Désigne l'École et le Syndicat.
- 1.09 **Maître d'enseignement**
Désigne toute personne engagée à ce titre par l'École, dont la fonction est de remplir les tâches définies au chapitre 6 et, pour laquelle, la présente convention s'applique intégralement.
- 1.10 **Directeur général**
Désigne la personne occupant ce poste prévu dans les lettres patentes de l'École.
- 1.11 **Directeur de l'enseignement et de la recherche**
Désigne le directeur de l'enseignement et de la recherche prévu à l'organigramme de l'École.

- 1.12 Secrétaire général**
Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École.
- 1.13 Doyen de la gestion des ressources / Doyen à la formation**
Désigne la personne occupant le poste de doyen de la gestion des ressources ou celle occupant le poste de doyen à la formation prévus à l'organigramme de l'École.
- 1.14 Session**
La session est une période pendant laquelle l'École poursuit ses activités d'enseignement et celles qui leur sont reliées. D'une part, l'année universitaire se divise en trois sessions : la session d'été commençant au début de mai, la session d'automne au début de septembre et la session d'hiver au début de janvier; d'autre part, le calendrier universitaire fixe annuellement les dates des activités reliées à l'enseignement.
- 1.15 Cours**
Désigne une activité d'enseignement n'excédant pas quarante-cinq (45) heures de cours magistral durant une (1) session.
- 1.16 Travaux pratiques et laboratoires** modifié, lettre d'entente 3
Désigne des activités d'enseignement des applications rattachées à un cours magistral. ~~Ils n'excèdent pas trente (30) heures durant une (1) session.~~
- 1.17 Cycle d'enseignement**
Un cycle d'enseignement a une durée de douze (12) mois et comporte trois (3) sessions régulières. Il débute à la session d'été et se termine à la session d'hiver.
- 1.18 Service des enseignements généraux**
Le Service des enseignements généraux auquel sont rattachés les maîtres d'enseignement est responsable de l'organisation des cours de formation de base, tels mathématiques, physique, chimie, informatique et communication. Le laboratoire de physique et les salles de micro-ordinateurs sont également sous la responsabilité de ce service.
- 1.19 Directeur du Service des enseignements généraux**
Désigne un maître d'enseignement choisi et nommé selon la procédure prévue au chapitre 18 Participation à l'assemblée des maîtres d'enseignement et qui est responsable de la réalisation de la mission de l'École au Service des enseignements généraux.
- 1.20 Maître d'enseignement substitut**
Désigne une personne embauchée par l'École pour une période allant d'une session à un (1) an, renouvelable pour une durée allant d'une session à un (1) an, et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis.

Cette personne ne peut être embauchée que pour l'une ou l'autre des fins suivantes :

- remplacer un maître d'enseignement en congé;
- combler temporairement un poste vacant.

Le maître d'enseignement substitut fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie des dispositions de la présente convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

1.21 **Unité de développement pédagogique**

Une unité de développement pédagogique correspond à ~~une charge~~ de travaux pratiques ou de laboratoires. Les unités de développement pédagogique sont utilisées pour la réalisation de projets pédagogiques qui sont effectués en remplacement de la charge normale d'un maître d'enseignement.

modifié, lettre d'entente 3

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.01 La présente convention entre en vigueur à sa date de signature et le demeure pour une période de quatre (4) ans. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 2.02 L'École et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 2.03 Lorsqu'un maître d'enseignement ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'École qui modifie des conditions de travail autres que celles décrites dans cette convention, ce maître d'enseignement ou le Syndicat peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'École.
- 2.04 L'École remet gratuitement à chaque maître d'enseignement copie de la présente convention.
- 2.05 Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci doivent se rencontrer, dans un délai raisonnable mais n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, afin de discuter de toute question relative aux conditions de travail des maîtres d'enseignement.
- 2.06 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention sont parties intégrantes de la convention et sont arbitrables. Il en est de même de toute lettre d'entente conclue en vertu de 2.02 et de toute lettre d'entente pour laquelle les parties, d'un commun accord, auront reconnu le caractère arbitral.

CHAPITRE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure couverts par le certificat d'accréditation émis le 20 mai 1992. N'est pas régi par cette convention le directeur du Service des enseignements généraux pour la durée de son ou ses mandats.
- 3.02 L'École reconnaît le Syndicat comme l'agent exclusif des maîtres d'enseignement aux fins de la négociation et de l'application de la présente convention.
- 3.03 Le représentant des maîtres d'enseignement à la Commission des études est élu au scrutin par et parmi les maîtres d'enseignement à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par l'École et le Syndicat.
- 3.04 Le Syndicat reconnaît que le droit de diriger et d'administrer l'École appartient au Conseil d'administration ou à ses délégués de pouvoir, en accord avec les dispositions de la convention collective.
- 3.05 Toute correspondance adressée par l'École à l'ensemble des maîtres d'enseignement ou au directeur du Service des enseignements généraux sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat.
- 3.06 Sauf pour les documents ayant fait l'objet d'une discussion à huis clos, l'École fait parvenir gratuitement au Syndicat tous les documents remis aux membres du Conseil d'administration ou de la Commission des études ou aux membres des comités ou sous-commissions relevant desdits organismes.
- 3.07 L'École fournit au Syndicat, le plus tôt possible ou le 15 septembre au plus tard, la liste des maîtres d'enseignement pour l'année universitaire courante. Cette liste comporte, pour chaque maître d'enseignement, les données suivantes :
- nom de famille, prénom(s), numéro d'assurance sociale, date de naissance, classification, date d'engagement, année d'obtention des diplômes universitaires, salaire de base.
- La liste comprend aussi, le cas échéant :
- les dates de départ et de retour de tout congé (sans traitement, de perfectionnement) ainsi que la nature du congé.
- Le Syndicat est avisé par l'École, à chaque mois, de tout changement à la liste ci-haut mentionnée.
- 3.08 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont désignés par entente entre les parties.
- 3.09 Le Syndicat fournit à l'École la liste des membres de son exécutif ainsi que les modifications à cette liste.

3.10 L'École permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'École.

modifié, lettre d'entente 3

3.11 Afin de faciliter l'application de la présente convention, tant pour prévenir que pour régler des griefs, à chaque cycle d'enseignement, l'École libère d'un cours et ~~d'une activité de laboratoire ou de travaux pratiques~~, sans perte de traitement, un maître d'enseignement membre de l'exécutif syndical et désigné à cette fin par le Syndicat.

3.12 A) À l'occasion de la préparation du projet de la convention collective, l'École accorde au Syndicat l'équivalent de ~~quatre (4) laboratoires ou T.P.~~ pour la session qui précède la date d'expiration de la convention.

modifié, lettre d'entente 3

B) Pendant la période effective de négociation pour le renouvellement de la convention, l'École accorde aux représentants du Syndicat un total de ~~quatre (4) laboratoires ou T.P.~~ par session.

3.13 L'École prélève sur le traitement de chaque maître d'enseignement un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat. Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'École par avis écrit du Syndicat.

3.14 L'École fait parvenir au Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms et prénoms des maîtres d'enseignement et le montant retenu.

3.15 En cas de modification du montant des cotisations, cette modification s'effectue dans les trente (30) jours suivant la réception par l'École d'un avis écrit du Syndicat.

3.16 L'École inscrit sur les états de revenus pour fins d'impôt, le montant total versé par le maître d'enseignement à titre de cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.

CHAPITRE 4 - EMBAUCHE

- 4.01 Annuellement, le directeur de l'enseignement et de la recherche rencontre le directeur du Service des enseignements généraux pour discuter des besoins en effectifs du Service.
- 4.02 L'École favorise l'engagement des maîtres d'enseignement qui en plus de détenir une maîtrise dans un domaine pertinent possèdent une expérience en enseignement universitaire. La préférence sera accordée à tout candidat pouvant faire état d'une expérience dans le développement d'outils didactiques et de méthodes pédagogiques.
- 4.03 Le recrutement des candidats aux postes de maître d'enseignement est la responsabilité du directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 4.04 Le directeur de l'enseignement et de la recherche constitue un Comité de sélection formé d'une personne qu'il désigne, d'un maître d'enseignement nommé par l'Assemblée des maîtres d'enseignement, du directeur du Service des enseignements généraux et du doyen à la formation.
- 4.05 Le directeur du Service des enseignements généraux soumet pour avis les candidatures à l'Assemblée des maîtres d'enseignement et transmet cet avis au Comité de sélection. Le Comité de sélection procède à une sélection des candidats et transmet ses recommandations au directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 4.06 Le directeur de l'enseignement et de la recherche procède, pour chacun des candidats retenus, à sa classification dans l'échelle de traitement de la catégorie I ou II. Pour fins de classification, les années d'expérience pertinente sont comptabilisées à partir de la date d'obtention du diplôme pertinent de premier cycle. Toute année consacrée à des activités pertinentes à la tâche du maître d'enseignement, soit à des études universitaires additionnelles (2^e ou 3^e cycle), soit à de l'enseignement postsecondaire à plein temps ou l'équivalent, soit à des activités professionnelles pertinentes, est considérée comme une année d'expérience pertinente.
- 4.07 Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet au directeur général un rapport synthèse de toutes les candidatures, le dossier des candidats reçus, l'avis du Comité de sélection ainsi que sa recommandation. Le dossier de chacun des candidats recommandés comprend :
- curriculum vitae détaillé
 - cours de formation de base de l'École qui sont dans le domaine de la compétence du candidat
 - la classification du candidat.
- 4.08 Sur recommandation du directeur de l'enseignement et de la recherche, le Conseil d'administration engage le candidat, s'il y a lieu. Le directeur général informe le nouveau maître d'enseignement par écrit de la décision du Conseil d'administration et précise les modalités d'engagement y compris la date d'entrée en fonction.

CHAPITRE 5 - CONTRAT ET PERMANENCE

- 5.01 Tout maître d'enseignement nouvellement engagé sera en probation pour une période de quatre (4) années.
- 5.02 La durée des contrats tant à l'engagement qu'au renouvellement est de deux (2) ans.
- 5.03 L'échéance de tout contrat d'engagement est fixée au 31 mai de chaque année.
- 5.04 Pour les fins du présent article, le maître d'enseignement qui entre en fonction avant ou le 1^{er} septembre est réputé avoir obtenu un contrat en date du 1^{er} juin précédent.
- 5.05 Pour les fins du présent article, un contrat d'engagement intervenu après le 1^{er} septembre est d'une durée de deux (2) ans, augmenté des mois écoulés entre la date d'engagement et le 31 mai suivant l'engagement.
- Cependant, le maître d'enseignement concerné est en probation pour une période n'excédant pas quatre (4) années.
- 5.06 Le renouvellement ou le non-renouvellement de contrat du maître d'enseignement se fait sur décision du Conseil d'administration à la suite de la procédure décrite à l'article 7 sur l'évaluation.
- 5.07 Tout contrat est automatiquement renouvelé à moins qu'un avis écrit de non-renouvellement n'ait été transmis au maître d'enseignement concerné dans un délai de six (6) mois avant l'échéance, à l'exception du premier contrat à l'engagement où le délai pour transmettre un tel avis est de trois (3) mois.
- 5.08 La permanence s'acquiert par décision du Conseil d'administration qui octroie cette permanence par sa décision de renouveler le deuxième contrat du maître d'enseignement, à la suite de la procédure décrite au chapitre 7.
- 5.09 Le maître d'enseignement qui a acquis la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi.
- 5.10 Dans le cas du maître d'enseignement en congé de perfectionnement ou en congé sans traitement, les années passées en congé ne sont pas comptabilisées pour l'acquisition de la permanence.
- 5.11 Le maître d'enseignement qui désire mettre fin à son contrat avant terme doit aviser le directeur du Service des enseignements généraux au moins trente (30) jours avant son départ. Toutefois, le maître d'enseignement qui désire quitter l'École en cours de session doit lui-même prendre entente avec l'École afin d'assurer la continuité de sa tâche engagée.
- 5.12 Dès qu'un congé sans traitement, de maladie ou d'accident s'étend sur plus de six (6) mois, l'École prolonge d'un (1) an le contrat du maître d'enseignement en période de probation. Il en est de même dans le cas d'un congé pour accident occupationnel

survenu dans l'exécution du travail du maître d'enseignement, lorsque ce congé s'étend sur une période de plus de douze (12) mois.

- 5.13 La maître d'enseignement en période de probation qui prend un congé de maternité peut prolonger d'une (1) année sa période d'évaluation établie à l'article 5.02. En conséquence, la période totale de probation prévue aux articles 5.01 et 5.05 est également allongée d'une (1) année.

CHAPITRE 6 - FONCTION DU MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT

6.01 La tâche normale du maître d'enseignement comprend :

- a) la dispensation de six (6) cours et de ~~six (6)~~ travaux pratiques ou laboratoires par cycle d'enseignement; chacun des cours comporte un maximum de quarante-cinq (45) heures de cours magistral; ~~chacun des travaux pratiques ou laboratoires comporte un maximum de trente (30) heures de prestation;~~
- b) l'encadrement des étudiants; modifié, lettre d'entente 3
- c) la coordination de groupes-cours ou des travaux pratiques ou de laboratoires;
- d) la participation à des instances internes à l'École, aux réunions, à la gestion et aux autres activités du Service des enseignements généraux.

6.02 L'enseignement

La dispensation de l'enseignement recouvre un ensemble d'activités, dont notamment :

- a) la dispensation des cours crédités donnés aux étudiants sous diverses formes pédagogiques reconnues par l'Université du Québec ainsi que les corrections et l'évaluation qui s'y rattachent;
- b) la dispensation des travaux pratiques ou de laboratoires reliés aux cours crédités;
- c) la préparation des activités décrites en a) et b), soit en se tenant au fait des développements de la discipline enseignée, soit en mettant au point et en intégrant divers supports didactiques, soit en développant ou en expérimentant d'autres formes d'enseignement;
- d) la participation à des projets reconnus par l'École ayant trait à la pédagogie renouvelée notamment l'intégration des nouvelles technologies de l'information et des télécommunications, la production de matériel didactique innovateur, le développement d'approches pédagogiques plus interactives avec l'étudiant ou d'approches d'encadrement innovatrices, le développement d'outils pédagogiques informatisés.
- e) la participation à l'élaboration de nouveaux programmes d'enseignement.

6.03 Encadrement des étudiants

- a) L'encadrement des étudiants c'est-à-dire les activités hors cours qui assurent le prolongement de la composante enseignement, telles que les multiples demandes de conseils de la part des étudiants.
- b) L'encadrement des activités de soutien aux étudiants pour des fins de persévérance aux études.

- c) La participation à des projets ou des activités parrainés par l'École visant à accroître la persévérance aux études.
- 6.04 A) Un maître d'enseignement ne peut être contraint d'enseigner plus d'une (1) session régulière d'été sur une période de trois (3) cycles d'enseignement consécutifs.
- 2200\$ avec la lettre d'entente 2
- B) Le maître d'enseignement qui enseigne durant la session complète d'été du cycle d'enseignement reçoit une prime de deux mille dollars (~~2-000~~ \$). Ce montant est payé en deux (2) versements égaux, l'un au milieu et l'autre à la fin de la session.
- 6.05 Un maître d'enseignement peut être appelé à enseigner plus d'un cours et travaux pratiques en soirée par cycle d'enseignement afin d'assurer une contribution équitable dans chacune des formations de base prévues à l'article 1.18.
- 6.06 **Répartition des tâches entre les maîtres d'enseignement**
- A) Le directeur du Service des enseignements généraux établit annuellement la répartition des tâches entre les maîtres d'enseignement en tenant compte des éléments décrits dans les articles précédents.
- B) Cette répartition annuelle des tâches, y compris la session et la durée des vacances proposées, doit être soumise à l'Assemblée des maîtres d'enseignement pour avis et transmise au doyen à la formation pour approbation au plus tard le 1^{er} avril.
- C) Cette répartition peut être modifiée au cours de l'année pour tenir compte des imprévus. Toute modification doit obtenir l'autorisation du doyen à la formation.
- Pour les fins de la répartition de la tâche, ~~trois (3)~~ travaux pratiques ou laboratoires sont équivalents à un (1) cours.
- modifié, lettre d'entente 3
- 6.07 Le maître d'enseignement est au service exclusif de l'École. Le maître d'enseignement qui veut s'engager dans des activités professionnelles extérieures rémunérées doit obtenir au préalable l'autorisation écrite du directeur de l'enseignement et de la recherche. On entend par activités professionnelles extérieures, toute activité parallèle à la tâche universitaire du maître d'enseignement, mettant à contribution ses compétences professionnelles, telles des travaux d'expertise et de consultation ou des travaux connexes et des activités d'enseignement ne faisant pas l'objet d'une entente entre l'École et un autre établissement.
- 6.08 En fonction des besoins de développement de l'École, le directeur de l'enseignement et de la recherche peut accorder un dégageant à un maître d'enseignement pour mener à terme un projet ad hoc jugé prioritaire.
- 6.09 La moyenne d'étudiants par groupe-cours en enseignements généraux est quarante-cinq (45) étudiants. Cette moyenne est un objectif à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre cet objectif.

- 6.10 L'École s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard un mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiants par cours ainsi que le nombre de cours-groupes pris en charge par le Service des enseignements généraux.

Unités de développement pédagogique

Tout en considérant que le développement pédagogique fait partie intégrante de la tâche des maîtres d'enseignement (article 6.02 d), l'École désire encourager le développement de projets pédagogiques d'une envergure plus significative.

- 6.11 Une banque d'unités de développement est disponible pour permettre aux maîtres d'enseignement d'effectuer des projets de développement pédagogique. Ces projets doivent s'inscrire dans les grands axes de développement privilégiés par le Décanat à la formation. Cette banque peut totaliser jusqu'à un maximum de 50 % du nombre habituel ~~de travaux pratiques~~ dispensés annuellement par les maîtres d'enseignement tel que prévu en 6.01 a). modifié, lettre d'entente 3

- 6.12 Les demandes de remplacement ~~de travaux pratiques~~ par des unités de développement se font dans le cadre du concours annuel du Programme de support institutionnel à la recherche et à l'enseignement (PSIRE). Le maître d'enseignement désirent obtenir une ou plusieurs unités de développement dépose une proposition de projet répondant aux critères reconnus pour le concours PSIRE enseignement ainsi qu'aux axes de développement privilégiés par le Décanat à la formation. La demande peut être de nature financière, de demande d'unités de développement ou des deux. Le comité chargé d'évaluer les projets déposés dans le cadre du concours PSIRE, sur lequel siège un maître d'enseignement nommé par le directeur de l'enseignement et de la recherche, pour un mandat de trois (3) ans renouvelable, après consultation de l'Assemblée des maîtres d'enseignement, s'assure que le nombre d'unités de développement ne dépasse pas les limites fixées. Le cas échéant, il doit ajuster les répartitions pour respecter ces limites à l'intérieur des axes privilégiés par le Décanat à la formation.

- 6.13 Les projets retenus seront assujettis aux mêmes règles de fonctionnement que tous les projets du PSIRE. Les résultats obtenus feront l'objet de diffusion dans le cadre du colloque annuel sur la pédagogie tenu à l'École ou à l'intérieur d'autres colloques reconnus.

- 6.14 Un maître d'enseignement ne peut obtenir plus de quatre unités de développement par année académique. Toutefois, le directeur de l'enseignement et de la recherche peut permettre à un maître d'enseignement d'obtenir plus de quatre unités de développement dans la même année. La demande doit se faire par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche et avoir reçu l'approbation préalable du directeur du Service des enseignements généraux.

Accumulation de travaux pratiques

modifié, lettre d'entente 3

- 6.15 Un maître d'enseignement peut accumuler ~~des travaux pratiques~~. L'accumulation ~~des travaux pratiques~~ est permise jusqu'à concurrence de ~~quatre (4) travaux pratiques~~ sur une période de trois années académiques. Ces travaux pratiques peuvent également être accumulés durant les semestres où il est dégagé pour réaliser un projet pédagogique. Il devra cependant être en mesure de démontrer que l'avancement de ses travaux de développement se fait normalement selon l'échéancier prévu.

CHAPITRE 7 - ÉVALUATION ET PROMOTION

ÉVALUATION

- 7.01 L'évaluation se veut une appréciation des activités du maître d'enseignement dans l'accomplissement de ses tâches et de l'évolution de sa carrière. Elle éclaire l'École dans ses décisions portant sur le renouvellement du contrat du maître d'enseignement et sur la permanence.
- 7.02 Le maître d'enseignement non permanent est évalué dans l'année qui marque la fin de son contrat. Cette évaluation est faite en temps utile, pour respecter les délais concernant les avis de renouvellement ou de non-renouvellement de contrat en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 7.03 L'évaluation du maître d'enseignement permanent se fait tous les cinq (5) ans à partir de sa dernière évaluation ou promotion et ce, avant le 15 juin de la dernière année, sauf s'il est en congé sans traitement ou de perfectionnement. Dans ce cas, le maître d'enseignement est évalué à son retour de congé.
- 7.04 L'évaluation pour le renouvellement du premier contrat, pour l'obtention de la permanence ou pour l'évaluation quinquennale du maître d'enseignement permanent est faite en fonction des éléments principaux suivants :
- enseignement,
 - encadrement des étudiants,
 - participation à la gestion du service,
 - autres activités reliées à la tâche.
- 7.05 L'évaluation est faite par un Comité d'évaluation constitué de :
- deux (2) maîtres d'enseignement désignés par l'Assemblée des maîtres d'enseignement dont au moins un appartenant à la catégorie III,
 - le directeur du Service des enseignements généraux,
 - un maître d'enseignement de catégorie III désigné par le directeur de l'enseignement et de la recherche,
 - le doyen à la formation qui le préside.
- Si un des maîtres d'enseignement nommé au Comité est évalué, il se retire au moment de son évaluation et est remplacé par un autre maître d'enseignement désigné par l'Assemblée des maîtres d'enseignement.
- 7.06 Le maître d'enseignement qui doit être évalué doit soumettre au Comité d'évaluation un dossier comprenant :
- un rapport détaillant ses activités pendant la période concernée,
 - les plans annuels de travail,
 - les évaluations de ses enseignements, et
 - tout autre document pertinent.
- 7.07 Le doyen de la gestion des ressources obtient toute appréciation supplémentaire eu égard aux plans de travail du maître d'enseignement et soumet le dossier au Comité d'évaluation pour étude et recommandation.

Copie de tout document ainsi reçu qui n'apparaissait pas au dossier préparé par le maître d'enseignement lui est transmise par le doyen de la gestion des ressources au moins deux semaines avant la date de son évaluation.

- 7.08 Le Comité rencontre le maître d'enseignement lorsqu'il le juge à propos ou lorsque celui-ci en a manifesté le désir.
- 7.09 Le rôle du Comité d'évaluation est de :
- a) prendre connaissance des pièces versées au dossier;
 - b) porter un jugement de qualité sur la contribution du maître d'enseignement eu égard aux diverses composantes de sa tâche;
 - c) présenter un rapport et formuler la recommandation appropriée.
- 7.10 À la suite de l'évaluation du maître d'enseignement non permanent, la recommandation du Comité est l'une des recommandations suivantes :
- 1) le renouvellement de contrat;
 - 2) le non-renouvellement de contrat.

Le Comité d'évaluation peut ajouter les commentaires jugés appropriés. S'il recommande le renouvellement du contrat d'un maître d'enseignement, il peut notamment émettre sous forme de commentaires, une caractérisation qualitative du travail accompli par le maître d'enseignement et identifier, s'il y a lieu, l'amélioration souhaitable d'éléments de sa tâche ou tout commentaire jugé pertinent par le Comité.

- 7.11 À la suite de l'évaluation quinquennale du maître d'enseignement permanent, le rapport du Comité contient une caractérisation qualitative du travail accompli par le maître d'enseignement. Le rapport peut contenir les recommandations à l'effet d'accorder un recyclage au maître d'enseignement en vue d'une amélioration de son travail ou éventuellement en vue d'une réorientation ou réaffectation en vue d'occuper un poste à l'École.

Le rapport du Comité d'évaluation peut également contenir en annexe tout commentaire ou sujet pertinent pour le Comité et une recommandation d'émettre un avis à caractère professionnel. Toutefois, le Comité ne peut recommander le non-renouvellement de contrat dans le cas d'un maître d'enseignement permanent.

- 7.12 Le rapport d'évaluation et les annexes, s'il y a lieu, ainsi que la recommandation du Comité d'évaluation sont communiqués au maître d'enseignement concerné par le directeur de l'enseignement et de la recherche qui rencontre le maître d'enseignement. À cette occasion, le maître d'enseignement peut demander les justifications de la recommandation.
- 7.13 Le maître d'enseignement ou le directeur de l'enseignement et de la recherche peut demander la formation du Comité de révision.

Cette demande doit se faire par écrit au directeur général au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la transmission au maître d'enseignement du rapport d'évaluation et de la recommandation.

7.14 Le Comité de révision est composé de trois (3) personnes :

- a) un représentant du maître d'enseignement;
- b) un représentant du directeur de l'enseignement et de la recherche;
- c) une personne extérieure à l'École, qui agit comme président, choisie après accord entre le Syndicat et l'École.

Aucune personne ayant siégé au Comité d'évaluation ne peut être membre du Comité de révision.

7.15 Le Comité de révision doit prendre connaissance du dossier, du rapport et de la recommandation du Comité d'évaluation. Il doit entendre le maître d'enseignement si celui-ci en fait la demande ou s'il le croit à propos. Il formule une recommandation selon les dispositions des clauses 7.10 et 7.11.

7.16 Dans les plus brefs délais de la réception de la demande, le Comité de révision transmet au directeur général, au maître d'enseignement et au directeur du Service des enseignements généraux son rapport d'évaluation ainsi que sa recommandation.

7.17 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'École et le Syndicat s'entendent sur le choix de la personne disposée à agir comme président du Comité de révision, le cas échéant. Cette personne exerce ou a exercé des fonctions d'enseignement et/ou de recherche dans une université.

7.18 A) Sous réserve du paragraphe B) du présent article, la recommandation du Comité d'évaluation ou du Comité de révision, le cas échéant, est finale et est entérinée par le Conseil d'administration.

B) Pour des motifs ayant trait soit aux politiques de développement des programmes à l'École, soit à l'évolution des clientèles étudiantes ou à des contraintes extérieures à l'École, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder un renouvellement de contrat malgré une recommandation à cet effet du Comité d'évaluation ou du Comité de révision, le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués sont transmis au maître d'enseignement et ne peuvent remettre en cause l'évaluation du maître d'enseignement. Dans ce cas, le Conseil d'administration offre au maître d'enseignement une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an.

Au 1^{er} décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat du maître d'enseignement qui, s'il s'agit d'un maître d'enseignement ayant terminé sa période de probation de quatre (4) ans, acquiert alors la sécurité d'emploi, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, le nom du maître d'enseignement est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans et il est embauché en priorité si l'École ouvre un poste pour lequel il répond aux critères d'embauche.

7.19 Tout avis à caractère professionnel est sujet à un accusé de réception du maître d'enseignement et sera automatiquement retiré du dossier de celui-ci s'il n'a pas reçu d'autres avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années qui suivent cet avis.

7.20 Règles de passage d'une catégorie à une autre

A) Après avoir franchi le 5^e échelon de la catégorie I, le maître d'enseignement accède au 1^{er} échelon de la catégorie II.

B) Après avoir franchi le 5^e échelon de la catégorie II, le maître d'enseignement est admissible au passage à la catégorie III de la façon suivante et y accède sur promotion :

- du 5^e échelon de la catégorie II au 1^{er} échelon de la catégorie III;
- du 6^e échelon de la catégorie II au 2^e échelon de la catégorie III;
- et ainsi de suite.

PROMOTION

7.21 Après une demande de promotion selon les conditions d'admissibilité, la promotion n'est consentie au 1^{er} juin qu'au maître d'enseignement ayant été évalué au moins une fois au moment de sa demande.

7.22 Pour être promu de la catégorie II à la catégorie III, le maître d'enseignement doit avoir démontré sa capacité et son dynamisme à dispenser un enseignement de qualité, avoir fait preuve de compétence dans les cours dont il a assumé la responsabilité et avoir assuré un encadrement de qualité des étudiants qui ont suivi ses cours.

De plus, le maître d'enseignement doit faire état de réalisations, tel qu'indiqué en 6.02 c), d) et e), qui ont été intégrées dans des cours à l'École. Ces réalisations peuvent être diverses et inclure notamment une pédagogie renouvelée à l'aide des technologies de l'information comme objet d'apprentissage et comme support pédagogique, par exemple le développement de cours souples et adaptables, le télé-enseignement sur réseau télématique, les modes d'encadrement téléinformatique, la production multimédia de documents pédagogiques, etc. L'édition de manuels pédagogiques et le développement de méthodes éprouvées pour accroître le taux de persévérance aux études sont également des réalisations reconnues.

7.23 Le maître d'enseignement qui remplit les conditions définies aux clauses 7.20 et 7.21 et qui désire être évalué pour promotion doit faire une demande de promotion au plus tard le 15 février. Cette demande doit être faite par écrit au doyen de la gestion des ressources.

7.24 Aux fins de sa promotion, le maître d'enseignement doit acheminer au doyen de la gestion des ressources, au plus tard le 30 avril, son dossier complet de promotion sous forme de rapport contenant tous les documents relatifs à ses réalisations.

7.25 Le dossier de promotion doit couvrir la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction du maître d'enseignement à l'École et plus particulièrement depuis sa dernière demande de promotion, s'il y a lieu.

- 7.26 L'évaluation pour promotion est faite par un Comité de promotion constitué de cinq (5) personnes :
- deux (2) personnes extérieures à l'École, choisies après accord entre le Syndicat et l'École, dont l'une préside le Comité. Ces personnes doivent avoir une expérience en enseignement universitaire;
 - une (1) personne désignée par le directeur de l'enseignement et de la recherche;
 - deux (2) maîtres d'enseignement désignés par l'Assemblée des maîtres d'enseignement dont au moins un appartenant à la catégorie III.
- 7.27 À défaut d'entente entre l'École et le Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective, les deux (2) membres extérieurs du Comité de promotion sont nommés dans les meilleurs délais par la Commission des études.
- 7.28 Le Comité de promotion rencontre le maître d'enseignement lorsqu'il le juge à propos ou lorsque celui-ci en a manifesté le désir. Un ou des membres du Comité peuvent également assister en classe ou en laboratoire à l'application des réalisations présentées dans le dossier du maître d'enseignement.
- 7.29 À la suite de l'étude du dossier, la recommandation du Comité de promotion est l'une des deux recommandations suivantes :
- 1) la progression à la catégorie III telle que décrite à l'article 7.20;
 - 2) la progression normale dans la catégorie II.
- Quelle que soit la recommandation, le Comité de promotion doit ajouter les commentaires jugés appropriés.
- 7.30 Si une promotion est accordée, elle est effective au 1^{er} juin de l'année où la demande est déposée par le maître d'enseignement.
- 7.31 La recommandation du Comité de promotion est soumise au Conseil d'administration pour approbation.

CHAPITRE 8 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 8.01 Sous réserve de la clause 8.06, l'École, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied un maître d'enseignement permanent.
- 8.02 Lorsque l'École, par son Conseil d'administration, à l'initiative de ce dernier ou après avoir reçu des requêtes en ce sens de la Commission des études, demande à celle-ci d'envisager une modification quelconque susceptible d'entraîner la réduction du nombre de maîtres d'enseignement, l'École ne pourra y procéder qu'après que la Commission des études aura fait ses recommandations au Conseil d'administration. Si, après recommandation de la Commission des études, l'École décide de donner suite à la modification, elle donne par son Conseil d'administration un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux maîtres d'enseignement concernés et au Syndicat.
- 8.03 Dès que l'avis prévu à l'article 8.02 aura été donné, un comité bipartite sera mis sur pied dans les quinze (15) jours suivants. Ce comité est composé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'École.

Le Comité a pour mandat d'étudier le cas des maîtres d'enseignement permanents affectés en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le Comité invite les responsables des organismes impliqués et les maîtres d'enseignement à se faire entendre. Le Comité doit recommander pour chaque maître d'enseignement concerné :

- a) La réaffectation ou la réorientation, à condition que le maître d'enseignement réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste, à un autre poste de l'École.
- b) Un recyclage en vue d'une réaffectation ou d'une réorientation s'il a les aptitudes requises à un autre poste de l'École.
- c) Toute autre solution jugée pertinente à condition que le maître d'enseignement y consente. Toutefois, le maître d'enseignement ne peut refuser sans motif valable. Le maître d'enseignement dispose d'un délai de cinq (5) jours de calendrier pour prendre une décision.
- d) Une indemnité de séparation. Le maître d'enseignement peut en tout temps refuser cette recommandation.

Le rapport contenant les recommandations du Comité devra être déposé au Conseil d'administration dans les trois (3) mois suivant la formation de ce comité.

- 8.04 La décision du Conseil d'administration est communiquée par écrit au Syndicat et au maître d'enseignement permanent concerné.

8.05 Si le maître d'enseignement permanent refuse la décision du Conseil d'administration, et ce, dans le mois suivant la décision, il est mis à pied et reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

8.06 Toute décision du Conseil d'administration ne peut entraîner une diminution de salaire pour le maître d'enseignement. Déplacé à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, le maître d'enseignement garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce salaire est indexé conformément aux dispositions prévues au chapitre 12.

Déplacé à un poste hors de l'unité d'accréditation, le maître d'enseignement permanent conserve sa sécurité d'emploi à l'École jusqu'à ce qu'il ait acquis la sécurité d'emploi en regard de sa nouvelle catégorie d'emploi. Cependant, en cas d'une mise à pied dans son nouvel emploi, le maître d'enseignement réintègre un poste de maître d'enseignement à l'École et les articles .03, .04, .05 et .06 du présent chapitre s'appliquent à ce maître d'enseignement mutatis mutandis.

8.07 Dans le cas où l'École doit procéder à la mise à pied de maîtres d'enseignement non permanents, cette mise à pied s'effectue dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat sous réserve des articles portant sur le congédiement. Dans le cas de mise à pied, le maître d'enseignement concerné est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le maître d'enseignement peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée.

S'il revenait au travail durant cette période, les années passées à l'École lui seraient créditées pour fin d'admissibilité à la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

CHAPITRE 9 - VACANCES ET CONGÉS

VACANCES

- 9.01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, le maître d'enseignement a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante, à des vacances payées d'une durée d'un (1) mois par année.
- 9.02 Dans le cas d'un maître d'enseignement qui a moins d'un (1) an de service, le mois où il a été engagé sera calculé comme ayant été travaillé au complet. Pour le maître d'enseignement qui quitte l'École, le mois de son départ est considéré comme ayant été travaillé.
- 9.03 A) La période de vacances doit être prise hors des périodes où le maître d'enseignement doit dispenser des cours, des travaux pratiques et des laboratoires.
- B) Les dates de vacances sont déterminées entre le maître d'enseignement et le directeur du Service des enseignements généraux conformément à la répartition annuelle des tâches entre les maîtres d'enseignement telle que mentionnée à l'article 6.06.
- 9.04 Le maître d'enseignement qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir pris toute son allocation annuelle de vacances.
- 9.05 Le maître d'enseignement qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois travaillés.
- 9.06 À moins d'entente contraire, les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues. Elles ne peuvent être reportées à l'année suivante sauf par exception et s'il y a eu entente écrite avec le doyen de la gestion des ressources.
- 9.07 Le maître d'enseignement a droit aux jours fériés reconnus par l'École et dont la liste apparaît en Annexe A.

CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 9.08 Lorsqu'un maître d'enseignement est candidat à une élection provinciale ou fédérale, impliquant un poste à temps plein, il a droit à un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale. Il conserve le droit de retour immédiat à son poste en cas de défaite.
- 9.09 Le maître d'enseignement élu à une élection provinciale ou fédérale bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

- 9.10 Le maître d'enseignement candidat à une élection à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au directeur général, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours de calendrier.
- 9.11 Dans les cas prévus aux clauses 9.08, 9.09 et 9.10, le maître d'enseignement avise, en temps utile au préalable, le directeur général de sa décision.
- 9.12 Tout autre congé sans traitement peut être accordé par le directeur général, sur recommandation favorable du directeur de l'enseignement et de la recherche. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an et peut être renouvelé une seule fois. Le directeur de l'enseignement et de la recherche ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable.
- 9.13 Tout maître d'enseignement en congé sans traitement conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention, pour la période dudit congé. Il bénéficie des assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume la totalité des coûts. À son retour, le maître d'enseignement progresse dans le plan de carrière en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement soit reliée aux composantes de sa tâche.
- 9.14 Le maître d'enseignement qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue de son retour.

CONGÉ DE MALADIE

- 9.15 Le maître d'enseignement doit sans délai informer l'École de son absence en cas de maladie.
- 9.16 Dans le cas d'absence de plus de cinq (5) jours ouvrables, l'École se réserve le droit d'exiger un certificat médical.

CONGÉS PARENTAUX

Dispositions générales

- 9.17 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

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

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au maître d'enseignement un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

Congé de maternité

- 9.18 A) La maître d'enseignement enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 9.23 b), doivent être consécutives.
- B) La maître d'enseignement qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 9.21 A) et 9.21B), selon le cas.
- C) Le maître d'enseignement dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La maître d'enseignement qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 9.19 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la maître d'enseignement doit aviser le directeur du Service des enseignements généraux de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le Service des ressources humaines. Ce préavis de la maître d'enseignement doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.
- 9.20 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la maître d'enseignement et comprend le jour de l'accouchement.
- 9.21 A) La maître d'enseignement qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit des prestations (à l'exception des alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 9.25 :
- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes);
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize

⁽¹⁾ La maître d'enseignement absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et le taux hebdomadaire de sa prestation d'assurance-emploi.

De plus, si Développement Ressources Humaines Canada (DRHC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la maîtresse d'enseignement aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la maîtresse d'enseignement continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par DRHC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier paragraphe de l'alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Pour les fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une maîtresse d'enseignement a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la maîtresse d'enseignement durant son congé de maternité, en taux de prestations d'assurance-emploi et indemnités ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et, le cas échéant, en vertu de la ou des convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).

L'École ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la maîtresse d'enseignement en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

En aucune façon, le traitement hebdomadaire régulier, le traitement hebdomadaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu de ces régimes.

- B) La maîtresse d'enseignement qui accumule vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant douze (12) semaines.
- C) La maîtresse d'enseignement qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers

(2/3) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant huit (8) semaines.

- D) Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
 - E) Le salaire hebdomadaire régulier et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations d'assurance-emploi.
 - F) L'École ne rembourse pas à la maître d'enseignement les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement Ressources Humaines Canada (DRHC), en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la maître d'enseignement excède une fois et quart le maximum assurable.
- 9.22 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la maître d'enseignement revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des ressources humaines, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 9.23 A) Si la naissance a lieu après la date prévue, la maître d'enseignement a droit à une prolongation de congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La maître d'enseignement peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant de telles prolongations, la maître d'enseignement ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

- B) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la maître d'enseignement peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La maître d'enseignement dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois, après avis au directeur du Service des enseignements généraux et à la directrice du Service des ressources humaines. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

- 9.24 Dans les cas prévus en 9.21 A), 9.21 B) et 9.21 C), sous réserve du paragraphe 9.33 B) :
- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la maîtresse d'enseignement est rémunérée.
 - b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'École dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la maîtresse d'enseignement admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'École d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un état ou un relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC à l'École, au moyen d'un relevé mécanographique.
 - c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic.
- 9.25 L'allocation de congé de maternité versée par le ministère de la Sécurité du Revenu est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 9.21A).
- 9.26 Le Service des ressources humaines doit faire parvenir à la maîtresse d'enseignement, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La maîtresse d'enseignement à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 9.34.

La maîtresse d'enseignement qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la maîtresse d'enseignement qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, la maîtresse d'enseignement réintègre le Service des enseignements généraux.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

- 9.27 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, ses tâches sont réaménagées jusqu'au début de son congé de maternité.

Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant qu'elle allaite, ses tâches sont réaménagées jusqu'à la fin de la période d'allaitement.

La maître d'enseignement dont la tâche a ainsi été modifiée conserve ses droits et privilèges.

9.28 La maître d'enseignement a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'École; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début du congé de maternité prévu au paragraphe 9.18.

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la maître d'enseignement a droit aux dispositions de la clause 9.15 et 9.16.

9.29 La maître d'enseignement absente du travail en vertu de la clause 9.28 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 9.33 A). Lors de son retour au travail, la maître d'enseignement réintègre le Service des enseignements généraux.

AUTRES CONGÉS PARENTAUX

9.30 A) Congé de paternité

Le maître d'enseignement a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le maître d'enseignement a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

B) Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

Le ou la maître d'enseignement qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu au 1^{er} paragraphe de la clause 9.31.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, le ou la maître d'enseignement n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

9.31 Le ou la maître d'enseignement qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles il ou elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement régulier hebdomadaire (excluant les primes). Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'École.

Le ou la maître d'enseignement qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages du paragraphe 9.33.

Le ou la maître d'enseignement bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

Le ou la maître d'enseignement qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Service des ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé pour adoption prévu au premier alinéa de la présente clause peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si le ou la maître d'enseignement en décide ainsi lors de sa demande écrite adressée au Service des ressources humaines.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le ou la maître d'enseignement bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 9.37.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le ou la maître d'enseignement bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel le ou la maître d'enseignement a reçu l'indemnité versée prévue au premier alinéa de la présente clause, il n'en résulte pas une adoption, le ou la maître d'enseignement est réputé(e) avoir été en congé sans traitement conformément au troisième alinéa de la présente clause, et elle ou il rembourse cette indemnité selon des modalités à convenir entre l'École et le ou la maître d'enseignement.

- 9.32 Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service des ressources humaines doit faire parvenir au ou à la maître d'enseignement, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le ou la maître d'enseignement à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à 9.35.

Le ou la maître d'enseignement qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le ou la maître d'enseignement qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, le ou la maître d'enseignement réintègre le Service des enseignements généraux.

- 9.33 A) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues en 9.23 A), les absences prévues en 9.28 et le congé d'adoption prévu en 9.31, le ou la maître d'enseignement demeure à l'emploi de l'École et bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si il ou elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.

B) Le ou la maître d'enseignement peut reporter des semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité de paternité ou pour adoption et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, il ou elle avise par écrit le directeur du Service des enseignements généraux de la date du report.

- 9.34 A) Le congé de maternité, ou de paternité le cas échéant, peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans :

a) soit par un congé sans traitement;

b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le ou la maître d'enseignement reçoit la rémunération de base d'un maître d'enseignement à demi-temps;

c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.

Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.

Le ou la maître d'enseignement peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

B) Le ou la maître d'enseignement qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 9.34 A) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines

continues qui commence au moment décidé par le ou la maître d'enseignement et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas au (à la) maître d'enseignement qui adopte l'enfant de son (sa) conjoint(e).

9.35 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 9.34.

9.36 Le directeur de l'enseignement et de la recherche accepte, à la demande du ou de la maître d'enseignement, de le(la) libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. Le ou la maître d'enseignement reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à une session subséquente.

Cette clause ne s'applique pas si le ou la maître d'enseignement se prévaut de la clause 9.34 ou 9.35.

9.37 Le ou la maître d'enseignement, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité ou de paternité (9.34) ou d'adoption (9.35), continue de participer au régime d'assurance-accident-maladie en versant la totalité des primes. De plus, il ou elle a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :

- conservation de son expérience;
- participation aux autres régimes d'assurances collectives et au régime de retraite si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume la totalité des coûts;
- réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'École un préavis écrit d'au moins un (1) mois;
- réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, dans le Service des enseignements généraux.

9.38 Deux (2) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service des ressources humaines fait parvenir au ou à la maître d'enseignement un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu en 9.34 et 9.35.

Le ou la maître d'enseignement doit donner un préavis de son retour au moins un (1) mois avant l'expiration dudit congé afin que le Service des enseignements généraux puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi le ou la maître d'enseignement est réputé(e) avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

9.39 La prolongation de congé prévue en 9.34 et 9.35 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au directeur de l'enseignement et de la recherche au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption (9.35), cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

9.40 L'École s'engage à garantir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la maître d'enseignement puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'École en vertu des

articles 9.18 à 9.26 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- 1) si DRHC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation d'assurance-emploi;
- 2) si, par la suite, DHRC modifiait ses exigences en cours de convention.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

- 9.41 Advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer sans délai afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans la présente convention.

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

9.42 **Détachement**

Le maître d'enseignement nommé au poste de directeur du Service des enseignements généraux, conserve tous ses droits attachés à son statut de maître d'enseignement pendant la durée de son ou ses mandats. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant cette période.

CHAPITRE 10 - CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

- 10.01 L'École reconnaît au maître d'enseignement la possibilité d'obtenir un congé de perfectionnement et mise à jour des connaissances. Les activités du salarié pendant son congé doivent s'inscrire dans le cadre de la mission de l'École et tenir compte de la spécificité des tâches du maître d'enseignement.
- 10.02 Les congés de perfectionnement et mises à jour de connaissances qui sont accordés visent entre autres un ou plusieurs des buts suivants :
- permettre un ressourcement intellectuel et pédagogique;
 - élargir, améliorer ou mettre à jour les connaissances du maître d'enseignement;
 - améliorer la qualité de son enseignement;
 - viser la création d'outils ou d'innovations pédagogiques.
- 10.03 Pour être admissible à un congé de perfectionnement, le maître d'enseignement doit :
- a) avoir été au service de l'École au moins deux (2) années complètes;
 - b) préparer un projet de perfectionnement comportant les points suivants :
 - objectifs de ce congé et les avantages qui en découleront pour l'École;
 - la description du programme d'activités que le maître d'enseignement se propose d'accomplir, sa durée et le lieu de séjour du congé;
 - la présentation de toutes les implications pécuniaires du projet pour l'École, et leurs justifications;
 - l'avis favorable du directeur du Service des enseignements généraux à la suite d'une consultation de l'Assemblée des maîtres d'enseignement;
 - l'avis du directeur du Service des enseignements généraux doit en outre contenir les mesures à prendre durant l'absence éventuelle du maître d'enseignement afin d'assurer le bon fonctionnement du Service des enseignements généraux.
- 10.04 Le maître d'enseignement est libéré de ses tâches normales pendant la durée de son congé, qui est accordé pour une durée de une ou deux sessions.
- 10.05 Six (6) mois avant le début d'un congé de perfectionnement de deux (2) sessions ou quatre (4) mois avant le début d'un congé de perfectionnement d'une (1) session, le maître d'enseignement intéressé doit soumettre au directeur du Service des enseignements généraux, un dossier contenant tous les détails pertinents à son projet.
- 10.06 Le directeur du Service des enseignements généraux doit consulter l'Assemblée des maîtres d'enseignement et transmettre au plus tard cinq (5) mois avant le début d'un congé de deux (2) sessions ou trois (3) mois avant le début d'un congé d'une (1) session, avec ses recommandations, les dossiers pertinents au directeur de l'enseignement et de la recherche.

- 10.07 Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet ses recommandations au Conseil d'administration au plus tard quatre (4) mois avant le début d'un congé de deux (2) sessions et deux (2) mois avant le début d'un congé d'une (1) session.
- 10.08 Le Conseil d'administration prend la décision qu'il juge à propos. Le directeur général informe le maître d'enseignement de la décision du Conseil au plus tard trois (3) mois avant le début d'un congé de deux (2) sessions et un (1) mois avant le début d'un congé d'une (1) session . La décision est transmise au Syndicat.
- 10.09 Pendant la durée de son congé, le maître d'enseignement doit se consacrer exclusivement aux activités décrites dans son projet.
- 10.10 Le maître d'enseignement reçoit pendant cette période 90% de son traitement normal.
- 10.11 Pour obtenir un congé, le maître d'enseignement doit s'engager à travailler pour l'École le double de la durée du congé.
- 10.12 Si un maître d'enseignement désire quitter l'École avant la fin de la période d'engagement mentionnée à la clause 10.11, il devra effectuer un remboursement, proportionnel au temps de service non accompli, de l'aide totale accordée par l'École. Les modalités de remboursement seront alors établies entre le maître d'enseignement et l'École.
- 10.13 Le maître d'enseignement conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut et définis dans la présente convention pour la période dudit congé.

Le temps passé en perfectionnement ne peut être compté dans la période de probation. Pour tout congé de perfectionnement, l'École prolonge pour la même période le contrat du maître d'enseignement en période de probation.

Au retour de son congé de perfectionnement, le maître d'enseignement transmet au directeur de l'enseignement et de la recherche un rapport écrit des activités réalisées.

Le maître d'enseignement en congé reprend à son retour à l'École son poste de maître d'enseignement.

- 10.14 Pour fin de classification et de traitement, la durée du congé de perfectionnement est considérée comme du temps de service à l'École.

Frais remboursés

- 10.15 A) Sur présentation de pièces justificatives, l'École rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du maître d'enseignement à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- B) L'École rembourse aussi au maître d'enseignement, sur présentation de pièces justificatives originales pour lui-même, son conjoint et ses enfants de moins de vingt et un (21) ans, la totalité des frais de déplacement, une fois aller-retour, au

lieu principal du congé où le maître d'enseignement passera au moins six (6) mois. Toutefois, l'École rembourse au maître d'enseignement, sur présentation de pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement pour ce voyage, quelle que soit la durée du séjour.

Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion classe économique pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre, selon les tarifs en vigueur à l'École, au moment du déplacement.

- C) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de cinq cents (500 \$) pour un congé d'une (1) session et sept cent cinquante dollars (750 \$) pour un congé de deux (2) sessions.

L'École rembourse au maître d'enseignement les frais complémentaires encourus à l'occasion de son déplacement.

- D) Ces frais de scolarité et de déplacement prévus aux paragraphes B) et C) ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le maître d'enseignement.
- E) Le maître d'enseignement peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

CHAPITRE 11 - AVANTAGES SOCIAUX

- 11.01 À moins de dispositions contraires prévues à la convention collective ou aux régimes en vigueur, tout maître d'enseignement admissible couvert par la présente convention doit adhérer au régime de retraite. Il est également tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer. Le maître d'enseignement doit remplir les formules fournies en vue d'autoriser l'École à déduire de son traitement les contributions requises.
- 11.02 L'employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurance (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer 50% des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 11.03 L'École s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation du maître d'enseignement au régime d'assurances collectives.
- 11.04 L'École dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les maîtres d'enseignement, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 11.05 A) L'École s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec, auquel elle contribuera, applicable à tous les maîtres d'enseignement de l'École à compter de la date de leur admissibilité au régime, conformément aux dispositions du régime.
- B) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au Comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

- C) ~~Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du régime de retraite de l'Université du Québec en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur le projet de modifications accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt jours de la demande. En cas de désaccord de la table réseau de négociation entre les représentants des employeurs et ceux des employés, celle-ci pourra adresser deux avis différents à l'Assemblée des gouverneurs.~~

Voir lettre d'entente numéro 1

~~Les participants au régime de retraite de l'Université du Québec reçoivent une copie de la demande d'avis de l'Assemblée des gouverneurs. Les membres de la table réseau de négociation consultent le Comité de retraite avant de formuler un ou deux avis.~~

~~Une fois passé ce délai de cent vingt jours et reçu(s) le ou les avis de la table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs ne pourra procéder à la modification que si, conformément aux dispositions du régime, le Comité de retraite fixe un taux de cotisation des participants et de l'Université qui aurait pour effet de porter la cotisation de l'Université à un niveau supérieur à 9%, et ce, afin que la cotisation de l'Université puisse être ramenée à 9%.~~

~~Le Comité de retraite fixera alors à nouveau le taux de cotisation des participants et de l'Université sur recommandation de l'actuaire à partir du régime ainsi amendé. Quelles que soient les circonstances, et dans le respect des exigences légales auxquelles sont assujettis l'Université et le Comité de retraite, la cotisation de l'Université ne devra pas être supérieure à celle des participants.~~

- 11.06 Les contributions de l'École et du maître d'enseignement sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 11.07 L'École dépose au Syndicat copie des règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des amendements qui y sont apportés.
- 11.08 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque maître d'enseignement.
- 11.09 A) L'employeur maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
 - d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulées à la clause 11.02;
 - d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
 - de trois (3) représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du Comité.
- B) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.
- 11.10 L'École assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du Comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail formé par le Comité réseau des assurances collectives. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés à la clause 11.09, paragraphe A), ou de leur substitut.
- 11.11 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des 2/3 des assurés dont les représentants sont présents.
- 11.12 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de 36 mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de 50%-50% entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.
- 11.13 L'employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer 50% des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un employé qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 11.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'employeur pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et de recommandation par les membres du Comité réseau sur les assurances collectives.

CHAPITRE 12 - TRAITEMENT

12.01 L'échelle suivante est en vigueur à compter du 1^{er} juin 2003.

<u>Catégorie</u>	<u>I</u>	<u>II</u>	<u>III</u>
<u>Expérience</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>
0	1 41 820		
1	2 42 866		
2	3 43 938		
3	4 45 036		
4	5 46 162		
5		1 54 125	
6		2 55 343	
7		3 56 588	
8		4 57 861	
9		5 59 163	
10		6 60 494	1 63 600
11		7 61 855	2 65 031
12		8 63 247	3 66 494
13		9 64 196	4 67 990
14		10 65 159	5 69 520
15		11 66 136	6 71 084
16		12 67 128	7 72 683
17		13 68 135	8 74 318
18		14 69 157	9 75 990
19		15 70 194	10 77 130
20		16 71 247	11 78 287
21			12 79 461
22			13 80 653
23			14 81 863
24			15 83 091
25			16 84 337
26			17 85 602
27			18 86 672
28			19 87 755
29			20 88 633
30			21 89 519
31			22 90 414
			23 91 318
			24 92 234
			25 93 153

_____ automaticité admissibilité à la promotion

Le calcul du traitement du maître d'enseignement s'effectue en fonction de son classement dans l'échelle de traitement indiquée à la clause 12.01.

12.03 **Majoration de l'échelle de traitement**

L'échelle de traitement apparaissant en 12.01 sera augmentée en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic pour la durée de la présente convention.

12.04 Advenant des modifications aux catégories I, II et III de l'échelle de traitement des professeurs dans les universités constituant le réseau de l'Université du Québec, l'échelle de traitement prévue à la clause 12.01 est réajustée en conséquence.

12.05 **Avancement d'échelon**

L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire. Il a lieu au 1^{er} juin de chaque année.

CHAPITRE 13 - GRIEFS ET ARBITRAGE

13.01 Intention des parties

Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de toute mésentente qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

13.02 Grief

- A) Le terme grief signifie : toute mésentente entre l'École et le Syndicat ou le maître d'enseignement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- B) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.
- C) Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut l'être qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- D) Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de grief.

13.03 Comité de griefs

- A) Le Comité de griefs est composé d'au moins deux (2) représentants de chacune des parties. L'École et le Syndicat nomment leurs porte-parole respectifs. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, le porte-parole de chacune des parties doit y consentir. Le Comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.
- B) À chaque assemblée du Comité, il sera tenu un procès-verbal des positions des parties et du règlement de grief s'il y a lieu.
- C) Chaque partie, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, désigne son porte-parole au Comité de griefs et en informe l'autre.
- D) Il ne peut y avoir plus d'une réunion du Comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et, dans ce cas, le grief sera reporté à une prochaine réunion du Comité de griefs.
- E) Le Comité de griefs peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective qui lui est soumise par le Syndicat ou l'École.

13.04 L'arbitrage

- A) Le grief est entendu par un arbitre unique. Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs s'il y a entente à cet effet entre les parties.
- B) L'arbitre est nommé par les parties dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission d'un grief à l'arbitrage.
- C) Si les parties ne peuvent s'entendre sur une telle nomination dans le délai imparti, l'arbitre est nommé par le ministre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- D) L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail à l'arbitre de grief; toutefois, il ne peut, en aucun cas, modifier la présente convention collective.
- E) Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. Si de l'avis de l'arbitre, le grief est bien fondé et s'il y a désaccord sur le montant de la réclamation, ce différend sera soumis pour décision au même arbitre, par simple avis écrit adressé à ce dernier et, dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- F) Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.

Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le maître d'enseignement dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au maître d'enseignement, il doit tenir compte de tout revenu que le maître d'enseignement a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le traitement dû au maître d'enseignement à compter du dépôt du grief au bureau du directeur de l'enseignement et de la recherche.

- G) Dans le cas d'un grief découlant de l'article 2.03, l'arbitre n'est pas autorisé à accorder des dommages-intérêts ou le paiement de toute autre somme d'argent ou encore à amener l'École à des investissements autres que ceux déjà accordés en climatisation, équipement, aménagement, stationnement, etc.
- H) La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre. Elle est finale, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou de l'autre n'en aura pas décidé autrement.

13.05 Frais

Chaque partie paiera les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

13.06 Libérations

L'École libérera avec solde tout maître d'enseignement assigné comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.

13.07 Calcul des délais

- A) Lorsqu'il est question de jours dans le présent article, il s'agit de jours ouvrables complets pendant lesquels les bureaux de l'École sont ouverts, durant les heures normales de travail.
- B) Pour les fins d'application du présent article, un délai se compte (en jours ouvrables) à partir du lendemain de l'événement par rapport auquel le délai est calculé.
- C) Le délai se termine le dernier jour de la période calculée à l'heure normale de fermeture des bureaux de l'École.
- D) Si, par exception, les bureaux de l'École sont fermés à ce moment-là, le délai est étendu à la fin de la première journée ouvrable où les bureaux sont à nouveau ouverts.

CHEMINEMENT D'UN GRIEF

13.08 Avis de grief

- A) Tout maître d'enseignement ou un représentant syndical qui désire poser un grief, doit le formuler par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche avec copie au secrétaire général.
- B) L'avis de grief et la copie doivent être remis au bureau du directeur de l'enseignement et de la recherche et au bureau du secrétaire général dans les cinquante (50) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief; dans ce dernier cas, il incombe au maître d'enseignement ou au Syndicat de prouver qu'il lui a été impossible de connaître le fait dans le délai de cinquante (50) jours ouvrables de son occurrence.
- C) Le recours à la procédure de griefs conformément à ce qui est prévu à la présente clause interrompt la prescription.

13.09 Réponse de l'École

Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et au maître d'enseignement concerné ou convoquer le Comité de griefs défini à la clause 13.03. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat ou le maître d'enseignement peut soumettre le cas au Comité de griefs ou à l'arbitrage selon le cas.

13.10 Convocation du Comité de griefs

- A) Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après avoir reçu la réponse du directeur de l'enseignement et de la recherche ou de la date de l'expiration du délai prévu à la clause 13.09 pour donner ladite réponse, le maître d'enseignement ou le Syndicat peut soumettre le grief au Comité de griefs en adressant un avis au directeur de l'enseignement et de la recherche dont copie est transmise au secrétaire général.
- B) Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, le porte-parole du Syndicat et le porte-parole de l'École conviennent d'une date et d'une heure de réunion pour traiter du grief.

13.11 Suite au Comité de griefs

- A) Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité de griefs, donner sa réponse par écrit et la communiquer au Syndicat et au maître d'enseignement concerné.
- B) Si un règlement intervient à la suite de la réponse du directeur de l'enseignement et de la recherche, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'École et être signé par les représentants autorisés des parties.

13.12 Avis d'arbitrage

Si le directeur de l'enseignement et de la recherche n'a pas donné la réponse prévue à la clause 13.09 ou celle prévue au paragraphe 13.11 A) suite à la convocation et à la tenue de la réunion du Comité de griefs dans les délais prévus à cet effet ou si cette réponse n'est pas satisfaisante, le maître d'enseignement ou le Syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche dans les trente (30) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours dans le cas où le directeur de l'enseignement et de la recherche n'a pas donné de réponse en vertu de 13.09 ou dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la dernière réunion du Comité de griefs. Copie de cet avis est transmise au secrétaire général.

13.13 Délai pour rendre la sentence

- A) L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.
- B) Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la raison qu'elle a été rendue après l'expiration du délai prévu.

CHAPITRE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte n'est exercée contre un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions. Toutes représailles ou tout avis à caractère professionnel dirigé contre un maître d'enseignement et survenant à un moment autre qu'à l'évaluation formelle doit être porté à l'attention du Syndicat ainsi que les raisons justifiant une telle action.
- 14.02 L'École, sur recommandation du directeur de l'enseignement et de la recherche, peut congédier un maître d'enseignement pour juste cause. La preuve incombe à l'École. Elle doit aviser le maître d'enseignement par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.
- 14.03 Avant de recommander le congédiement d'un maître d'enseignement, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit, si la raison du congédiement est reliée à l'accomplissement de ses tâches, demander une recommandation à cet effet au directeur du Service des enseignements généraux qui invite alors l'Assemblée des maîtres d'enseignement à se prononcer et il joint à sa recommandation l'avis de l'Assemblée.
- 14.04 Dans le cas prévu en 14.02 et 14.03, l'École ne peut imposer une telle sanction sans avoir au préalable signifié par écrit au maître d'enseignement, au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.
- 14.05 Nonobstant 14.02 et 14.04, l'École peut sans préavis congédier un maître d'enseignement pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et par sa gravité, un congédiement sur-le-champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'École et elle doit transmettre par écrit au maître d'enseignement et au Syndicat les raisons motivant sa décision.
- 14.06 Dans le cas de toute mesure disciplinaire (avis, congédiement), le fardeau de la preuve incombe à l'École et elle doit transmettre par écrit au maître d'enseignement et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

CHAPITRE 15 - PRÉRETRAITE ET RETRAITE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 15.01 L'École et le Syndicat conviennent de la création d'un comité paritaire dont l'objectif est d'élaborer un programme de préparation à la préretraite et à la retraite. Le Syndicat et l'École collaborent à la mise en oeuvre de ce programme selon les modalités adoptées à la convenance mutuelle. Ce comité est composé de quatre personnes, deux représentants de l'École et deux représentants du Syndicat.
- 15.02 Le présent programme s'adresse aux maîtres d'enseignement en place au moment de la signature de la convention collective et constitue un programme volontaire.
- 15.03 Le maître d'enseignement qui prend sa retraite ou sa préretraite peut se prévaloir des stipulations du présent article.
- 15.04 Lorsque le maître d'enseignement entend se prévaloir des dispositions du présent article, il donne un préavis de trois mois au directeur du Service des enseignements généraux qui en informe le directeur de l'enseignement et de la recherche.

LA RETRAITE ANTICIPÉE

- 15.05 La retraite anticipée débute le premier septembre, le premier janvier ou le premier juin.

15.06 **Compensation par forfait**

Le maître d'enseignement âgé de 55 ans et plus et qui a acquis dix ans de service à l'École bénéficie d'une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 20% du traitement s'il est âgé de 64 ans
- 40% du traitement s'il est âgé de 63 ans
- 60% du traitement s'il est âgé de 62 ans
- 80% du traitement s'il est âgé de 61 ans
- 100% du traitement s'il est âgé de 55 à 60 ans

15.07 **La retraite graduelle avec traitement continu**

Le maître d'enseignement peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à 65 ans. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

À partir de la date de début de la retraite graduelle, le maître d'enseignement voit, selon les mécanismes prévus au chapitre 6, chacun des éléments de sa fonction réduit de 25% la première année, de 50% la deuxième année et de 75% la troisième année.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés. Ainsi, la contribution du maître d'enseignement et celle de l'École aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du maître d'enseignement.

Le maître d'enseignement qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de l'article 15.06. Cependant, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, l'article 15.06 s'applique à 66,6% et, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa deuxième année de retraite graduelle, l'article 15.06 s'applique à 33,3%.

MAINTIEN DU LIEN D'EMPLOI

15.08 Le maître d'enseignement qui prend sa retraite, peut conserver son titre de maître d'enseignement. Il peut en outre conserver un lien d'emploi autre que régulier avec l'École. Le régime d'emploi est défini par entente individuelle entre le maître d'enseignement et l'École. Ce lien peut comporter le maintien des avantages et des conditions liées au statut de maître d'enseignement comme par exemple le maintien d'une tâche d'enseignement, l'accès aux services de l'École, etc. Le maître d'enseignement retraité n'est cependant pas couvert par la convention collective.

Le maître d'enseignement à la retraite qui désire une tâche d'enseignement informe le Service des enseignements généraux qui, dans la mesure du possible, la lui réserve, préalablement à l'offre de cours aux chargés de cours.

CHAPITRE 16 - CLAUSES PARTICULIÈRES

16.01 Stationnement

Sous réserve de la disponibilité des espaces, l'École met à la disposition des maîtres d'enseignement ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'École réclame les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par l'École.

16.02 Locaux

Sous réserve de la disponibilité des espaces appropriés, les maîtres d'enseignement disposent chacun d'un local individuel fermé, comportant l'équipement usuel, en particulier un téléphone, des rayons de bibliothèque et au minimum un (1) classeur. Le local du maître d'enseignement lui est accessible sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

Afin d'assurer la confidentialité sur tout document, aucun accès au local du maître d'enseignement n'est autorisé sans son accord sauf pour ce qui concerne les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

16.03 Reconnaissance de l'excellence

Aux fins de reconnaître et d'encourager l'excellence des contributions d'un maître d'enseignement à l'enseignement et à l'encadrement des étudiants de même qu'aux réalisations pédagogiques, l'École maintient un fonds permettant de primer l'excellence. Annuellement, un prix d'excellence en enseignement est remis à un maître d'enseignement.

CHAPITRE 17 - LIBERTÉ POLITIQUE ET ACADÉMIQUE

- 17.01 Tout maître d'enseignement a la pleine jouissance de ses libertés politique et académique qu'il soit ou non dans l'exercice de ses fonctions à l'École et en aucun temps, ses droits prévus ou non à la convention pourront être affectés à l'École à cause du libre exercice de ses libertés.
- 17.02 L'École ne doit, directement ou indirectement, exercer de menaces, contraintes, discrimination ou distinction injuste contre un maître d'enseignement à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou son orientation sexuelle.

CHAPITRE 18 - PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT

ASSEMBLÉE DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT

18.01 L'Assemblée des maîtres d'enseignement est convoquée au moins trois fois par année par le directeur du Service des enseignements généraux et peut l'être en tout temps sur demande écrite adressée au directeur du Service des enseignements généraux d'au moins 20% + 1 des maîtres d'enseignement. Dans ce dernier cas, le directeur du Service des enseignements généraux doit convoquer l'Assemblée des maîtres d'enseignement dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la demande.

L'avis de convocation et l'ordre du jour de l'Assemblée des maîtres d'enseignement doivent être distribués au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa tenue.

18.02 Au moment de l'ouverture de l'Assemblée des maîtres d'enseignement, les membres présents élisent un secrétaire ayant droit de vote. Le directeur du Service des enseignements généraux préside l'assemblée mais n'a pas le droit de vote. Le quorum est constitué d'au moins 50% + 1 des maîtres d'enseignement. Les procès-verbaux sont distribués à tous les maîtres d'enseignement.

18.03 Dans l'année qui suit sa nomination ou son renouvellement, le directeur du Service des enseignements généraux présente à l'Assemblée des maîtres d'enseignement un plan triennal de développement du Service des enseignements généraux. Ce plan traite du mandat du Service des enseignements généraux dans le cadre de la mission de l'École.

18.04 Le directeur du Service des enseignements généraux soumet annuellement à l'avis de l'Assemblée des maîtres d'enseignement les points suivants :

- a) l'évolution du plan triennal de développement du Service des enseignements généraux;
- b) le budget du Service;
- c) le bilan des tâches effectivement accomplies par les maîtres d'enseignement durant le cycle d'enseignement précédent;
- d) la répartition annuelle des tâches, selon les dispositions de l'article 6.06.

18.05 À l'occurrence, l'Assemblée des maîtres d'enseignement traite obligatoirement de toute autre question prévue à la présente convention nécessitant l'intervention de l'Assemblée des maîtres d'enseignement.

18.06 Le directeur du Service des enseignements généraux tient compte dans ses prises de décision des opinions et du vote exprimé, s'il y a lieu, en assemblée, et le cas échéant transmet l'opinion de l'Assemblée des maîtres d'enseignement à qui de droit.

NOMINATION AU POSTE DE DIRECTEUR DU SERVICE DES ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Affichage

18.07 Lorsque le poste du directeur du Service des enseignements généraux est vacant ou qu'une démission se produit à ce poste, il y a affichage du poste pendant quinze jours ouvrables au Service des enseignements généraux dont copie est transmise à l'ensemble des maîtres d'enseignement. Il y a affichage externe si aucune candidature du Service des enseignements généraux n'est retenue par le Comité de sélection. Dans le cas du premier renouvellement de mandat, le Comité de sélection décide s'il y a lieu d'afficher ou non le poste; dans le cas de renouvellements subséquents, le cas échéant, l'affichage est obligatoire.

L'affichage du poste indique que les candidatures accompagnées d'un curriculum vitae doivent être transmises au directeur de l'enseignement et de la recherche.

Comité de sélection

18.08 Dès qu'il y a affichage ou renouvellement de mandat pour ce poste, il y a constitution d'un comité de sélection composé des personnes suivantes :

- a) le directeur de l'enseignement et de la recherche, qui agit à titre de président du comité;
- b) deux maîtres d'enseignement désignés par l'Assemblée des maîtres d'enseignement;
- c) un professeur nommé par le directeur de l'enseignement et de la recherche ;
- d) un maître d'enseignement désigné par l'AMEÉTS ;
- e) un membre choisi par le SEÉTS parmi le personnel non enseignant du Service des enseignements généraux.

Procédure de sélection

18.09 Toutes les candidatures reçues par le directeur de l'enseignement et de la recherche sont transmises aux membres du comité de sélection dans les cinq jours suivant la fin de la période d'affichage.

Le comité de sélection procède à une première sélection des candidats à la suite d'une étude des dossiers et convoque les candidats retenus en entrevue.

Le comité de sélection doit retenir au maximum trois candidatures qui seront soumises pour la consultation.

Procédure de consultation pour le poste de directeur du Service des enseignements généraux

18.10 Les candidatures retenues, accompagnées d'un bref curriculum vitae, sont présentées par le directeur de l'enseignement et de la recherche aux maîtres d'enseignement. La méthode de consultation consiste à demander aux maîtres d'enseignement d'indiquer par vote secret un ordre de préférence entre les noms sur lesquels porte la consultation.

Avant la fin de la période de consultation, le directeur de l'enseignement et de la recherche organise une rencontre avec les maîtres d'enseignement. À cette occasion, les candidats présentent leur vision sur la conduite des affaires du Service ainsi que sur les liens entre les différents services de l'École.

Cette consultation doit s'effectuer dans les dix jours ouvrables suivant la désignation des candidatures par le comité de sélection. Cette consultation se fait auprès des maîtres d'enseignement.

Le directeur de l'enseignement et de la recherche fait, dans les trois jours ouvrables de cette consultation, la compilation des résultats de celle-ci et la transmet au comité de sélection. Le comité de sélection émet une recommandation à l'intention du directeur général.

Le Conseil d'administration prend connaissance de la recommandation du Comité de sélection et de l'avis du directeur général et nomme, s'il y a lieu, le directeur du Service des enseignements généraux.

Durée du mandat

18.11 Le directeur du Service des enseignements généraux est nommé pour un mandat d'une durée de trois ans. Ce mandat est renouvelable.

Conditions de réintégration au Service des enseignements généraux

18.12 À la fin de son mandat, la personne ayant occupé le poste de directeur du Service des enseignements généraux est réintégrée à titre de maître d'enseignement et conserve tous les droits rattachés à son statut de maître d'enseignement, conformément à la clause 9.42 de la convention collective.

18.13 À sa demande, la personne ayant occupé le poste de directeur du Service des enseignements généraux bénéficie d'un congé de ressourcement d'une durée de six mois après un mandat de trois ans et d'une durée d'une année après six ans et plus de mandat.

ANNEXE A**CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS**

- A) Au cours de l'année financière, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

Saint-Jean-Baptiste
Jour du Canada
Fête du travail
Jour de l'Action de Grâces
Veille du jour de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
1^{er} congé mobile
2^e congé mobile
Veille du jour de l'An
Jour de l'An
Lendemain du jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Journée nationale des patriotes

- B) L'É.T.S. convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce _____ 2004.

POUR L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE (ÉTS)

Yves Beauchamp, directeur général

Normand Trudel, secrétaire général, témoin

Claude Olivier, directeur de l'enseignement
et de la recherche

Anne Thibaudeau, directrice du Service des
ressources humaines, témoin

**POUR L'ASSOCIATION DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE (AMEÉTS)**

Luc Favreau, président

Témoin

Robert Michaud, secrétaire trésorier

Témoin