

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ÉTS

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

ET

AMEÉTS

L'ASSOCIATION DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT
DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

2015-2020

Renouvellement de la convention collective
Résolution CA-327-3431 du 24 septembre 2015

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 MATIERES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS	1
CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
CHAPITRE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
CHAPITRE 4 - EMBAUCHE	7
CHAPITRE 5 - CONTRAT ET PERMANENCE	9
CHAPITRE 6 – FONCTION DU MAÎTRE D’ENSEIGNEMENT	11
CHAPITRE 7 - ÉVALUATION ET PROMOTION	18
ÉVALUATION	18
PROMOTION	21
CHAPITRE 8 - SÉCURITÉ D'EMPLOI	23
CHAPITRE 9 - VACANCES ET CONGÉS	25
VACANCES	25
CONGÉS SANS TRAITEMENT	25
CONGÉ DE MALADIE	26
DÉTACHEMENT	26
CONGÉS PARENTAUX	27
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	27
CONGÉ DE MATERNITÉ	28
AUTRES CONGÉS PARENTAUX	33
CHAPITRE 10 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE	41
CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT	41
CONGÉ SABBATIQUE	41
PÉRIODES DES DEMANDES	42
FRAIS REMBOURSÉS	44
CHAPITRE 11 - AVANTAGES SOCIAUX	45
CHAPITRE 12 - TRAITEMENT	49
CHAPITRE 13 - GRIEFS ET ARBITRAGE	51
CHEMINEMENT D’UN GRIEF	53
CHAPITRE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES	56
CHAPITRE 15 – PROGRAMME DE RETRAITE OU DE RETRAITE GRADUELLE	57
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	57
PROGRAMME DE RETRAITE	57
LA RETRAITE GRADUELLE	58
MAINTIEN DU LIEN D'EMPLOI	59

CHAPITRE 16 - CLAUSES PARTICULIÈRES.....	60
CHAPITRE 17 - LIBERTÉS POLITIQUE ET ACADÉMIQUE.....	61
CHAPITRE 18 - PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT	62
ASSEMBLÉE DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT.....	62
NOMINATION AU POSTE DE DIRECTEUR DU SERVICE DES ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	63
CHAPITRE 19 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	65
ANNEXE A - CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS	66
LETTRE D'ENTENTE 2015-2020-01.....	67
LETTRE D'ENTENTE 2015-2020-02.....	68
LETTRE D'ENTENTE 2015-2020-03.....	69
LETTRE D'ENTENTE 2015-2020-04.....	73

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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie**
Désigne la personne occupant ce poste 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 **Directeur de la logistique académique**
Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École.
- 1.14 **Doyen des études**
Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École.
- 1.15 **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.
- 1.16 **Cours**
Désigne une activité d'enseignement n'excédant pas quarante-cinq (45) heures de cours magistral durant une (1) session.
- 1.17 **Unité de travaux pratiques ou de laboratoires**
Désigne des activités d'enseignement des applications rattachées à un cours magistral. Une (1) unité représente une (1) heure de travaux pratiques ou de laboratoires par semaine durant une (1) session selon l'horaire normal, ou l'équivalent.
- 1.18 **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.
- 1.19 **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. Les laboratoires de physique et de chimie et les salles de micro-ordinateurs sont également sous la responsabilité de ce service.
- 1.20 **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.

1.21 Maître d'enseignement substitut

Désigne une personne embauchée par l'École pour une période allant d'une (1) session à un (1) an, renouvelable pour une durée allant d'une (1) 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.

1.22 Maître d'enseignement invité

Désigne toute personne que l'École embauche sur la base, soit de sa contribution majeure et reconnue au développement d'une expertise dans un domaine d'enseignement, soit de ses qualifications supérieures et de son expérience substantielle dans une pratique professionnelle donnée. Cette embauche ne nécessite pas le respect des critères prévus relativement au statut de maître d'enseignement ; cependant, elle requiert un avis favorable de l'assemblée des maîtres d'enseignement. Le contrat est d'une durée maximale de deux ans, renouvelable par le directeur général après avis favorable du directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie et de l'assemblée des maîtres d'enseignement. Le maître d'enseignement invité fait partie de l'unité d'accréditation et il bénéficie des droits et des privilèges prévus par la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Le nombre de maîtres d'enseignement invités sous contrat ne peut dépasser 10 % du nombre total de postes de maîtres d'enseignement visés par l'article 1.09.

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.01 La présente convention entre en vigueur à sa date de signature et le demeure pour une période de cinq (5) 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 et amendé par la décision subséquente de la Commission des relations du travail. N'est pas régi par cette convention le directeur du Service des enseignements généraux pour la durée de son ou ses mandat(s).
- 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.
- 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 total de deux (2) cours et des travaux pratiques ou laboratoires associés à ces cours, sans perte de traitement, les membres de l'exécutif syndical.
- 3.12
- A) À l'occasion de la préparation du projet de la convention collective, l'École accorde au Syndicat l'équivalent de douze (12) unités de laboratoires ou T.P. pour la session qui précède la date d'expiration de la convention.
 - B) Pendant la période effective de négociation pour le renouvellement de la convention, l'École accorde aux représentants du Syndicat un total de douze (12) unités de 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 suivants 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie.
- 4.04 Le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des études.
- 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie.
- 4.06 Le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie procède, pour chacun des candidats retenus, à sa classification dans l'échelle de traitement de la catégorie I. 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.

Le candidat retenu ayant cinq (5) années ou moins d'expérience reconnue est placé à l'échelon un (1) de la catégorie I.

- 4.07 Le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie, 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 douze (12) unités de travaux pratiques ou de laboratoires (utp) par cycle d'enseignement;
 - b) l'encadrement des étudiants;
 - c) la coordination de groupes-cours ou des travaux pratiques ou de laboratoires;
 - d) la participation aux réunions, à la gestion et aux autres activités d'enseignement du Service des enseignements généraux.
- 6.02 Le maître d'enseignement peut cependant moduler sa tâche d'enseignement en recourant aux éléments suivants et ce, sous réserve de l'approbation de sa tâche par les mécanismes prévus à cet effet aux paragraphes 6.08 et suivants :
- le développement pédagogique et/ou technologique;
 - les services à la communauté;
 - l'administration pédagogique;
 - le transfert pédagogique.
- 6.03 **Description sommaire des éléments de la fonction d'un maître d'enseignement**
- Les descriptions des divers éléments donnés aux paragraphes suivants (6.04 à 6.08) ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour la répartition des tâches et l'évaluation des maîtres d'enseignement.
- 6.04 **L'enseignement et l'encadrement des étudiants**
- A) Le terme « 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 et/ou la supervision des travaux pratiques ou des laboratoires dont le maître d'enseignement a la charge selon 6.01 a);
 - 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.

- B) Le terme « encadrement des étudiants » recouvre un ensemble d'activités, dont notamment :
- a) l'encadrement des étudiants proprement dit, c'est-à-dire les activités hors cours qui assurent le prolongement de l'enseignement (demandes de conseils, etc.);
 - 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 parrainées par l'École visant à accroître la persévérance aux études.

6.05 Les développements pédagogique et technologique

En plus du développement pédagogique inhérent à la tâche du maître d'enseignement telle que décrite aux paragraphes 6.01 et 6.04, un maître d'enseignement peut réaliser ou participer à des projets de développement pédagogique et/ou technologique s'inscrivant dans les axes de développement de l'École.

Le développement pédagogique comprend notamment :

- a) les activités liées à l'enseignement allant au-delà d'une préparation normale des cours, comme la rédaction et la publication d'articles ou d'ouvrages par un éditeur, ou comme la création d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique;
- b) le développement de nouvelles approches pédagogiques applicables dans l'enseignement du génie;
- c) l'adaptation d'approches pédagogiques pour répondre aux acquis antérieurs de la clientèle étudiante;
- d) la participation à des projets favorisant la persévérance des étudiants;
- e) les activités subventionnées, par exemple dans le cadre du PSIRE et dans le cadre du programme FODAR de l'UQ;
- f) les activités de coopération avec les institutions universitaires, reconnues par l'École comme activités de développement pédagogique;
- g) la communication des résultats du développement à caractère pédagogique. Cette communication peut être orale (à l'occasion de cours, séminaires, congrès, colloques, etc.) ou écrite (publication d'articles, d'ouvrages scientifiques, etc.);
- h) toute autre activité de développement pédagogique reconnue par l'École.

Le développement technologique comprend notamment :

- a) la poursuite d'études ou de travaux divers présentant un caractère d'innovation technologique lié au développement de nouveaux produits et procédés ainsi qu'à la résolution de problèmes techniques rencontrés par l'industrie;
- b) les activités subventionnées dans le cadre du PSIRE ou dans le cadre du programme FODAR de l'UQ et/ou commanditées par des organismes publics, parapublics ou privés et menant à des réalisations bénéfiques au plan technologique;
- c) les conseils de nature professionnelle offerts à des étudiants dans le cadre des projets axés vers l'innovation technologique;
- d) la participation active à l'élaboration, la mise en place de projets et/ou mesures visant à favoriser la persévérance des étudiants, tels les tests diagnostiques ou toute forme d'évaluation ou d'équivalence lors de l'admission;
- e) la participation en lien avec la fonction du maître d'enseignement à un groupe de recherche reconnu (p. ex. LIDD, LIO, etc.);
- f) toute autre activité de développement technologique ou travail d'expertise reconnue comme telle par l'École.

6.06 L'administration pédagogique

Le terme « administration pédagogique » comprend normalement les diverses tâches administratives que le maître d'enseignement peut se voir confier pour une période déterminée, notamment :

- a) la gestion des laboratoires sous la responsabilité du SEG (l'encadrement du travail des techniciens, l'établissement des listes d'équipements de laboratoire, le fonctionnement des laboratoires, etc.);
- b) la collaboration ou la responsabilité relative à des programmes ou des concentrations avec des établissements d'enseignement reconnus;
- c) la participation à la gestion et au développement d'un programme ou d'un microprogramme;
- d) la supervision et validation de l'administration des tests diagnostiques et des tests d'équivalence;
- e) le développement d'outils et la réalisation de travaux d'expertises en lien avec la gestion de l'École;
- f) la participation à la révision des programmes et à la préparation des dossiers pour présentation aux instances concernées;

- g) la participation aux comités consultatifs pour programmes;
- h) la participation à des réunions de planification ou de révision concernant des disciplines de cours sous la responsabilité du SEG, l'ensemble des cours reliés au Cheminement universitaire en technologie (CUT) ou dans les autres programmes dans lesquels les maîtres d'enseignement sont impliqués;
- i) la participation aux réunions de l'assemblée des maîtres d'enseignement et autres activités du Service.

6.07 Les services à la communauté

Il s'agit des tâches reconnues par l'École effectuées par un maître d'enseignement soit à la demande de l'École soit à l'initiative du maître d'enseignement ou à la demande d'un organisme interne ou externe.

Ces tâches comprennent notamment :

- a) La participation à diverses instances internes à l'École et ce, en respect des règles constitutives de ces instances, et à des comités et groupes de travail formés par l'École;
- b) la participation à des organismes de l'Université du Québec et ce, en respect des règles constitutives de ces organismes (Assemblée des gouverneurs, Conseil des études) et des comités formés par l'Université du Québec (RRUQ et CRAC);
- c) la participation active à des organismes professionnels œuvrant dans des domaines reliés à la mission de l'École;
- d) la participation active à des associations professionnelles ou industrielles;
- e) la participation à l'exécutif de l'Association des maîtres d'enseignement (AMEÉTS) ou à un comité de l'Association;
- f) la contribution dans le domaine de l'éducation (coopération entre l'École et d'autres institutions d'enseignement, conférences d'orientation dans les écoles secondaires et les collèges, etc.);
- g) activités de gestion, de formation et de support issus de projets, d'outils pédagogiques ou d'outils technologiques;
- h) la préparation d'un colloque;
- i) le recrutement des étudiants dans des cégeps et des écoles secondaires au Québec.

6.08 Transfert pédagogique

Le transfert pédagogique correspond à l'ensemble des activités qui, dans la perspective de l'amélioration continue des cours, ont pour objet la mise en commun des avancées en développement pédagogique, la mise en œuvre de nouvelles pratiques en classe et une plus grande homogénéité et cohérence des cours. Cela peut notamment comprendre :

- a) la diffusion sous forme de conférences, d'ateliers, de séances de formation ou par le biais d'applications web des éléments suivants :
 - des informations relatives au contenu d'un cours;
 - de nouvelles pratiques en classe;
 - des outils de toutes natures mis à la disposition de l'enseignant;
- b) la coordination et le suivi liés à l'implantation des modifications et nouvelles pratiques;
- c) la supervision d'équipes ou de groupes s'adonnant à ce genre d'activités.

6.09 Entre le 15 février et le 1er mars de chaque année, le directeur du Service des enseignements généraux :

1. fait la planification annuelle des cours à être offerts par le SEG et des autres activités nécessaires au bon fonctionnement du service.
2. rencontre chaque maître d'enseignement qui lui présente par écrit un bilan de travail de l'année académique en cours et détermine conjointement avec le maître d'enseignement le plan de travail pour la prochaine année académique dans lequel doit apparaître l'ensemble des activités que le maître d'enseignement effectuera pour ainsi constituer sa charge de travail. Dans l'éventualité d'une demande de modulation de la tâche en vertu de l'article 6.02, le plan de travail devra faire état des livrables attendus au terme de l'année académique suivante.
3. s'entoure d'un comité consultatif constitué du Doyen des études et de deux (2) maîtres d'enseignement qu'il désigne conjointement avec l'Assemblée des maîtres d'enseignement et dont la fonction est d'émettre un avis sur l'octroi du déchargement sur la base, entre autres, des réalisations dont le maître d'enseignement aura fait état dans son bilan.

Dans le cadre de l'application de l'article 6.02, le déchargement maximal pouvant être alloué ne peut dépasser un (1) cours et six (6) unités de travaux pratiques ou de laboratoires.

6.10 Pour les fins de la répartition de la tâche, six (6) unités de travaux pratiques ou de laboratoires sont équivalentes à un (1) cours. Une telle conversion peut s'appliquer une (1) fois par cycle d'enseignement et ne peut pas réduire la tâche d'enseignement du maître d'enseignement à moins de quatre (4) cours et six (6) unités de travaux pratiques ou de laboratoires.

-
- 6.11 Le directeur du SEG prépare la répartition annuelle des tâches d'enseignement du SEG et la soumet pour recommandation à l'Assemblée des maîtres d'enseignement. La répartition des tâches d'enseignement est soumise pour vérification au directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie.
- 6.12 Le directeur du SEG communique avant le 15 mars la recommandation de l'Assemblée des maîtres d'enseignement sur la répartition des tâches d'enseignement des maîtres d'enseignement de même que sa recommandation pour les autres tâches énoncées au paragraphe 6.02, au directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie, pour approbation avant le 15 avril.
- À la demande d'un maître d'enseignement, le directeur du SEG peut demander au directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie d'accepter d'anticiper ou de reporter à l'année suivante une partie de sa tâche annuelle d'enseignement.
- 6.13 Exceptionnellement en cours d'année académique, après avoir obtenu l'avis favorable de l'Assemblée des maîtres d'enseignement, le directeur du SEG peut soumettre une recommandation au directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie dans le but de modifier la répartition des tâches d'enseignement déjà approuvée par le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie. Le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie autorise un tel changement.
- 6.14
- 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.
- B) Le maître d'enseignement qui enseigne durant la session complète d'été du cycle d'enseignement reçoit une prime de deux mille six cent quarante (2 640 \$) dollars, et ce, pour la durée de la convention. Ce montant est payé en deux (2) versements égaux, l'un au milieu et l'autre à la fin de la session.
- 6.15 Un maître d'enseignement peut être appelé à enseigner plus d'un (1) 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 1.19.
- 6.16 Nonobstant l'article 6.10, en fonction des besoins de développement de l'École, le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie peut accorder des dérogations à un maître d'enseignement pour mener à terme un projet ad hoc jugé prioritaire.
- 6.17 Un maître d'enseignement peut accumuler des unités de travaux pratiques ou de laboratoires. L'accumulation des unités de travaux pratiques ou de laboratoires est permise jusqu'à concurrence de seize (16) unités de travaux pratiques ou de laboratoires.

Ces unités peuvent également être accumulées durant les sessions où il est dégagé pour réaliser un projet pédagogique.

Au terme de chaque session, le maître d'enseignement peut choisir que des unités de travaux pratiques ou de laboratoires excédentaires lui soient versées monétairement.

- 6.18 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie. 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.
- 6.19 L'École s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard un (1) 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.
- 6.20 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.

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 pour le renouvellement du premier contrat ou pour l'obtention de la permanence du maître d'enseignement est faite en fonction des éléments principaux suivants :
- enseignement;
 - encadrement des étudiants;
 - participation à la gestion du service;
 - autres activités reliées à la tâche.
- 7.04 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 II;
 - le directeur du Service des enseignements généraux;
 - un maître d'enseignement de catégorie II désigné par le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie;
 - le doyen des études 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.
- 7.05 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 bilans et plans annuels de travail;
 - les évaluations de ses enseignements;
 - tout autre document pertinent.

- 7.06 Le directeur de la logistique académique obtient toute appréciation supplémentaire eu égard aux bilans et 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 directeur du Service de la logistique académique au moins deux semaines avant la date de son évaluation.

- 7.07 Le Comité rencontre le maître d'enseignement lorsqu'il le juge à propos ou lorsque celui-ci en a manifesté le désir.

- 7.08 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.

- 7.09 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.

- 7.10 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie qui rencontre le maître d'enseignement. À cette occasion, le maître d'enseignement peut demander les justifications de la recommandation.

- 7.11 Le maître d'enseignement ou le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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.

- 7.12 Le Comité de révision est composé de trois (3) personnes :
- a) un représentant du maître d'enseignement;
 - b) un représentant du directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie;
 - 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.

- 7.13 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 du paragraphe 7.09.

- 7.14 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.

- 7.15 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.

7.16

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.

7.17 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.

7.18 Règles de passage d'une catégorie à une autre

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

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

PROMOTION

7.19 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.

7.20 Pour être promu de la catégorie I à la catégorie II, 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 aux paragraphes 6.04 et 6.05, 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.

7.21 Le maître d'enseignement qui remplit les conditions définies aux clauses 7.18 et 7.19 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 directeur du Service de la logistique académique.

7.22 Aux fins de sa promotion, le maître d'enseignement doit acheminer au directeur du Service de la logistique académique au plus tard le 30 avril, son dossier complet de promotion sous forme de rapport contenant tous les documents relatifs à ses réalisations.

-
- 7.23 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.
- 7.24 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie;
 - deux (2) maîtres d'enseignement désignés par l'Assemblée des maîtres d'enseignement dont au moins un appartenant à la catégorie II.
- 7.25 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.
- 7.26 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.
- 7.27 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 II telle que décrite à la clause 7.18;
 - 2) la progression normale dans la catégorie I.
- Quelle que soit la recommandation, le Comité de promotion doit ajouter les commentaires jugés appropriés.
- 7.28 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.
- 7.29 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 aux articles 6.11 et 6.12.
- 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 directeur du Service de la logistique académique.
- 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an et peut être renouvelé une seule fois. Le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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.

DÉTACHEMENT

- 9.17 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.

CONGÉS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 9.18 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Les indemnités pour le congé de maternité, le congé de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le (la) maître d'enseignement reçoit ou recevrait, si il (elle) en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où le (la) maître d'enseignement partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si le (la) maître d'enseignement reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

- 9.19 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des deux conjoints, 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 personne conjointe, les personnes :

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

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

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

9.20

- A) La maîtresse d'enseignement enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve du paragraphe 9.26 ou 9.26 A), doivent être consécutives.
- B) La maîtresse d'enseignement admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parental mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu au paragraphe 9.23 A) a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines.
- C) La maîtresse 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 de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 9.23 A), 9.23 B) et 9.23 C) selon le cas.
- D) Le (la) maître d'enseignement dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- E) La maîtresse d'enseignement a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

9.21

Dès qu'elle est en mesure de le faire, la maîtresse 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 maîtresse d'enseignement doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.

9.22

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la maîtresse d'enseignement. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

9.23

- A) La maîtresse d'enseignement qui a complété vingt (20) semaines de service⁽¹⁾ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour les fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la maîtresse d'enseignement durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale 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 parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

- 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 parentale, 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, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- C) La maîtresse d'enseignement qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale 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 si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

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

D) Le salaire hebdomadaire régulier et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

E) L'École ne rembourse pas à la maître d'enseignement les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

9.24 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que prévu au paragraphe 9.20 A). 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.

9.25 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 si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la maître d'enseignement l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la maître d'enseignement.

Durant ces prolongations, la maître d'enseignement est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la maître d'enseignement est visée par les paragraphes 9.41 A) et 9.41 B) pendant les six (6) premières semaines et par le paragraphe 9.45 par la suite.

9.26 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.

En outre, lorsque la maître d'enseignement est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la maître d'enseignement peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

A) Sur demande de la maître d'enseignement, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la maître d'enseignement doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la maîtresse d'enseignement pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la maîtresse d'enseignement est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. La maîtresse d'enseignement bénéficie des avantages prévus au paragraphe 9.45 durant cette suspension.

- B) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 9.26 ou 9.26A), l'École verse à la maîtresse d'enseignement l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

9.27 Dans les cas prévus en 9.23 A), 9.23 B) et 9.23 C), sous réserve du paragraphe 9.41 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 est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'École d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic.

9.28 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 9.42.

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

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

9.30 La maîtresse 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 de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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 maîtresse d'enseignement a droit aux dispositions de la clause 9.15 et 9.16.

9.31 La maîtresse d'enseignement absente du travail en vertu de la clause 9.30 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 9.41 A). Lors de son retour au travail, la maîtresse d'enseignement réintègre le Service des enseignements généraux.

AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

9.32 Le maître d'enseignement² a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le maître d'enseignement a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) 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 (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

A) À l'occasion de la naissance de son enfant, le maître d'enseignement² a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 9.32 B) et 9.32 C), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le maître d'enseignement admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale. Pendant ce congé, le maître d'enseignement reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 9.23 A) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

Le maître d'enseignement non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant le congé de paternité prévu au présent paragraphe, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes).

Les alinéas a) et b) du paragraphe 9.27 s'appliquent au maître d'enseignement qui bénéficie des indemnités prévues au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

B) Lorsque son enfant est hospitalisé, le maître d'enseignement peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

² La maître d'enseignement, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- C) Sur demande du maître d'enseignement, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le maître d'enseignement doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du maître d'enseignement pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le maître d'enseignement est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Le maître d'enseignement est visé par le paragraphe 9.45 durant cette période.

- D) Le maître d'enseignement qui fait parvenir à l'École, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le maître d'enseignement est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Le maître d'enseignement est visé par le paragraphe 9.45 durant cette période.

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

- 9.33 Le ou la maître d'enseignement qui adopte légalement un enfant, de même que le ou la maître d'enseignement qui adopte l'enfant de son conjoint, 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 à la clause 9.34.

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.

- 9.34 Le ou la maître d'enseignement qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 9.34 A) et 9.34 B), doivent être consécutives. Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant.

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 9.41.

Pour le ou la maître d'enseignement admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour le ou la maître d'enseignement non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'École.

- A) Lorsque son enfant est hospitalisé, le (la) maître d'enseignement peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- B) Sur demande du (de la) maître d'enseignement, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si le (la) maître d'enseignement doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du (de la) maître d'enseignement pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si le (la) maître d'enseignement doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines dans le premier cas ou quinze (15) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le (la) maître d'enseignement est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Le (la) maître d'enseignement est visé(e) par le paragraphe 9.45 durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné, en vertu du paragraphe 9.34 A) ou 9.34 B), l'École verse au (à la) maître d'enseignement l'indemnité à laquelle il (elle) aurait eu droit si il (elle) ne s'était pas prévalu(e) d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe 9.34.

D) Le (la) maître d'enseignement qui fait parvenir à l'École, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le (la) maître d'enseignement est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Le (la) maître d'enseignement est visé(e) par le paragraphe 9.45 durant cette période.

9.35 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 9.34, le (la) maître d'enseignement reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier (excluant les primes) et le montant des prestations qu'il (elle) reçoit ou recevrait, si il (elle) en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 9.23 A) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

9.36 Le (la) maître d'enseignement non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 9.34, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

9.37 Les alinéas a) et b) du paragraphe 9.27 s'appliquent au (à la) maître d'enseignement qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 9.35 ou 9.36 en faisant les adaptations nécessaires.

9.38 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.

Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions du paragraphe 9.34 s'appliquent.

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 9.45.

9.39 Si, à la suite d'un congé pour lequel le (la) maître d'enseignement a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 9.35 ou 9.36, il n'en résulte pas une adoption, le (la) maître d'enseignement est alors réputé(e) avoir été en congé sans traitement et il (elle) rembourse cette indemnité.

9.40 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 9.42.

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.

9.41

A) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues en 9.25, les absences prévues en 9.30, le congé de paternité prévu en 9.32 A) et le congé d'adoption prévu en 9.33, 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.

9.42

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 9.42 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).

9.43 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 9.42.

9.44 Le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 et ce, sans obligation de reprise.

Cette clause ne s'applique pas si le ou la maître d'enseignement se prévaut de la clause 9.29 ou 9.30.

9.45 Le ou la maître d'enseignement, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité ou de paternité (9.42) ou d'adoption (9.43), continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, il ou elle a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :

- conservation de son expérience;
- 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.

9.46 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 9.42 et 9.43.

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.

9.47 La prolongation de congé prévue en 9.42 et 9.43 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption (9.43), cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

9.48 Le ou la maître d'enseignement ayant un enfant de moins de douze (12) ans, obtient sur demande, un aménagement de son horaire d'enseignement. Le ou la maître d'enseignement s'entend sur cet aménagement avec le directeur du Service des enseignements généraux.

9.49 Le ou la maître d'enseignement peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe, son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents ou du conjoint de son père ou de sa mère en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le ou la maître d'enseignement doit aviser le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande du Service des ressources humaines, fournir un document justifiant l'absence.

Si un enfant mineur du ou de la maître d'enseignement est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Le paragraphe 9.45 s'applique en faisant les adaptations requises.

9.50 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 9.20 à 9.28 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème si le ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale modifiait ses exigences en cours de convention.

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

9.51 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 québécois d'assurance parentale, 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.

CHAPITRE 10 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

10.01 Dans le but de promouvoir l'excellence de l'enseignement, ainsi que l'amélioration du corps enseignant, l'École maintient une politique de perfectionnement et accorde à ses maîtres d'enseignement un congé de perfectionnement dans un milieu universitaire pour y poursuivre des études ou des travaux afin d'obtenir une scolarité additionnelle.

10.02 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 :

- les 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, leur durée et le lieu de séjour du congé ainsi que les dépenses afférentes audit congé;
- 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 quant aux mesures à prendre durant l'absence éventuelle du maître d'enseignement afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

10.03 Le congé de perfectionnement de douze (12) mois commence normalement au début d'une session.

Toutefois, la durée du congé de perfectionnement peut être d'une durée de quatre (4) mois ou de huit (8) mois consécutifs selon la période d'études auxquelles est inscrit le maître d'enseignement.

Un congé d'un (1) an pour études peut être renouvelé une seule fois pour une deuxième année. Exceptionnellement, ce congé peut être renouvelé pour une troisième année sur décision du Conseil d'administration.

CONGÉ SABBATIQUE

10.04 L'École reconnaît au maître d'enseignement permanent la possibilité d'obtenir un congé sabbatique. 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.

10.05 Pour être admissible à un congé sabbatique, le maître d'enseignement doit :

A) Avoir trois (3) années consécutives d'expérience d'enseignement pour prendre un congé de quatre (4) mois et six (6) années consécutives pour un congé de huit (8) mois. Tout congé sans solde interrompt la comptabilisation des années consécutives d'expérience et le délai commence à courir à compter du retour du maître d'enseignement dudit congé. Dans le cas de congé sans traitement ou de maladie de plus de six (6) mois, la période d'admissibilité n'est pas interrompue, mais allongée de la durée du congé ;

Les années consécutives d'expérience d'enseignement sont calculées à partir de la date d'embauche ou du terme du dernier congé sabbatique ou de perfectionnement accordé en vertu des conventions collectives antérieures, le cas échéant.

B) Préparer un projet de congé sabbatique comportant les points suivants :

- les objectifs de ce congé et leurs relations avec la mission de 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 ainsi que les dépenses afférentes audit congé;
- s'il y a lieu, l'accord de l'organisme qui accueillera le maître d'enseignement durant son congé;
- 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 quant aux mesures à prendre durant l'absence éventuelle du maître d'enseignement afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

10.06 Le congé sabbatique commence au début d'une session et est d'une durée de quatre (4) ou huit (8) mois consécutifs.

Pendant le cycle d'enseignement où le maître d'enseignement prend un congé de huit (8) mois, il est alors dégagé de sa charge annuelle d'enseignement et lors du congé de quatre (4) mois, de la moitié (1/2) de ladite charge.

PÉRIODES DES DEMANDES

Demande de congé de perfectionnement ou congé sabbatique

10.07 Quatre (4) mois avant un congé de quatre (4) mois et six (6) mois avant le début d'un congé de huit (8) ou douze (12) mois , le maître d'enseignement doit présenter sa demande de congé au directeur du Service des enseignements généraux. Le dossier doit être transmis par le maître d'enseignement au directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie au plus tard trois (3) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois et cinq (5) mois avant le début d'un congé de huit (8) ou douze (12) mois.

- 10.08 Le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie transmet sa recommandation au Conseil d'administration au plus tard deux (2) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois et quatre (4) mois avant le début d'un congé de huit (8) ou douze (12) mois.
- 10.09 Le Conseil d'administration prend la décision qu'il juge à propos. Le directeur général informe le maître d'enseignement un (1) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois et trois (3) mois avant le début d'un congé de huit (8) ou douze (12) mois. La décision est transmise au Syndicat.

Dispositions communes au congé de perfectionnement et au congé sabbatique

- 10.10 Le maître d'enseignement doit se consacrer en exclusivité à son programme d'activités tel que défini au paragraphe 10.02 B) ou au paragraphe 10.05 B), le cas échéant.
- 10.11 Pour obtenir un congé, un maître d'enseignement doit s'engager à travailler pour l'École le double de la durée de son congé.
- 10.12 Si un maître d'enseignement désire quitter l'École avant la fin de la période d'engagement mentionnée au paragraphe 10.11, il devra effectuer un remboursement, proportionnel au temps du 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 collective 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 d'un an le contrat du maître d'enseignement en période de probation.
- Le maître d'enseignement transmet par écrit au directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie un rapport de ses activités à la fin du congé.
- Le maître d'enseignement en congé reprend à son retour à l'École son poste de maître d'enseignement.
- 10.14 Pour fins de classification et de traitement, la durée du congé de perfectionnement ou du congé sabbatique est considérée comme du temps de service à l'École.
- 10.15 Sous réserve des demandes reçues relatives quant à un congé de perfectionnement ou quant à un congé sabbatique et répondant aux critères d'admissibilité, le Conseil d'administration peut accorder jusqu'à huit pour cent (8 %) du nombre de postes occupés, incluant le renouvellement de tout congé de perfectionnement en cours.

FRAIS REMBOURSÉS

10.16

- 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, la totalité de ses frais de déplacement, ainsi que ceux de son conjoint et de ses enfants de moins de vingt-et-un (21) ans, une fois aller-retour, au lieu principal du congé, à la condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois. Cependant, 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.
- c) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de cinq cents (500 \$) dollars pour un congé de quatre (4) mois, mille (1 000 \$) dollars pour un congé de huit (8) mois et mille cinq cents (1 500 \$) dollars pour un congé de douze (12) mois, 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 a) et b) 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 cinquante (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.

Les modifications négociées et convenues entre les Parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront en autant que les cotisations au régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants dans le respect du principe de parité.

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 un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au Comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- a) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- b) des lois et règlements fiscaux applicables;
- c) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- a) En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au règlement;
- b) Si la Table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la Table, le Comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

Aux fins de l'application du mécanisme prévu au paragraphe 23.8 du Règlement du RRUQ, l'École s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'École s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

- 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 ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur 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 trente-six (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 cinquante (50 %) – cinquante (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 cinquante (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 Échelles de traitement en vigueur du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015**

(Application de 3,5 % sur les échelles du 1er juin 2013, comme suit : 2 % de la PSG au 1er juin 2014
PLUS 1,5 % à titre de contribution au développement de l'École)

Catégorie	I		II		III		
	Expérience	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
0		1	51 851 \$				
1		2	53 148 \$				
2		3	54 477 \$				
3		4	55 840 \$				
4		5	57 234 \$				
5				1	67 109 \$		
6				2	68 618 \$		
7				3	70 163 \$		
8				4	71 740 \$		
9				5	73 355 \$		
10				6	75 006 \$	1	78 856 \$
11				7	76 692 \$	2	80 631 \$
12				8	78 417 \$	3	82 445 \$
13				9	79 596 \$	4	84 300 \$
14				10	80 790 \$	5	86 196 \$
15				11	82 002 \$	6	88 136 \$
16				12	83 231 \$	7	90 121 \$
17				13	84 479 \$	8	92 145 \$
18				14	85 747 \$	9	94 218 \$
19				15	87 032 \$	10	95 632 \$
20				16	88 337 \$	11	97 067 \$
21						12	98 522 \$
22						13	100 000 \$
23						14	101 499 \$
24						15	103 023 \$
25						16	104 568 \$
26						17	106 135 \$
27						18	107 462 \$
28						19	108 806 \$
29						20	109 894 \$
30						21	110 992 \$
31						22	112 101 \$
32						23	113 223 \$
33						24	114 360 \$
34						25	115 498 \$

Note : Cette échelle représente l'échelle du 1^{er} juin 2013 augmentée de 3,5 % conformément à l'article 12.01 de la convention collective de l'AMEÉTS 2015-2020 et comprend :

- 2 % conformément à la politique salariale gouvernementale;
- 1,5 % à titre de contribution au développement de l'École.

12.02 Échelles de traitement en vigueur à partir du 1^{er} juin 2015

A) À compter du 1^{er} juin 2015, les catégories « adjoint » et « agrégé » de l'échelle salariale, négociée entre l'association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APÉTS) et l'École sont intégrées à la convention collective et remplacent l'échelle salariale en vigueur jusqu'au 31 mai 2015 selon les modalités suivantes :

- i. La catégorie I correspond à la catégorie « adjoint » de la convention collective en vigueur intervenue entre l'APÉTS et l'École;
- ii. La catégorie II correspond à la catégorie « agrégé » de la convention collective en vigueur intervenue entre l'APÉTS et l'École.

B) Eu égard à l'article 12.02 A), les augmentations salariales futures et les bonifications futures apportées à l'échelle salariale négociée entre l'APÉTS et l'École s'appliquent au même moment et de la même façon à la convention collective. Ceci inclut, par exemple, l'augmentation du nombre d'échelons.

12.03 Le calcul du traitement du maître d'enseignement s'effectue en fonction de son classement dans l'échelle de traitement appropriée apparaissant en 12.01 ou 12.02, selon le cas.

12.04 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.

Le maître d'enseignement placé à l'échelon 1 de la catégorie I détenant moins de cinq (5) années d'expérience reconnue à son embauche demeure à cet échelon jusqu'à ce qu'il ait acquis (5) années d'expérience. Par la suite, il avance d'échelon conformément au paragraphe précédent.

12.05 Unité de travaux pratiques ou de laboratoires

Au 1^{er} juin 2015, la valeur d'une (1) unité de travaux pratiques ou de laboratoires est sept cent cinquante dollars (750 \$).

Pour les années subséquentes et au 1^{er} juin de chaque année, la valeur d'une (1) unité de travaux pratiques ou de laboratoires est majorée conformément aux paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie.

- 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie avec copie au secrétaire général.
- B) L'avis de grief et la copie doivent être remis au bureau du directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie, 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie dans les trente (30) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours dans le cas où le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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.

13.14 Mandat de l'arbitre

L'arbitre saisi d'un grief d'un maître d'enseignement non permanent qui est l'objet d'un congédiement pour inconduite ou insubordination, n'a juridiction que pour vérifier si la décision de l'employeur rencontre les exigences de la bonne foi et ne constitue pas un geste de discrimination.

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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie, 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 – PROGRAMME DE RETRAITE OU DE RETRAITE GRADUELLE

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 retraite ou la retraite graduelle. Le Syndicat et l'École collaborent à la mise en œuvre 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 réguliers 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 retraite graduelle 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 (3) mois à son directeur du Service des enseignements généraux qui en informe le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie.
- 15.05 Le programme de retraite ou de retraite graduelle débute le premier septembre, le premier janvier ou le premier mai suivant l'échéance du préavis de trois (3) mois à l'article 15.04.

PROGRAMME DE RETRAITE

- 15.06 Le maître d'enseignement qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite :
- a) Être âgé de cinquante-cinq (55) à soixante-quatre (64) ans ;
ou
 - b) Être âgé de soixante et un (61) à soixante-six (66) ans ;
et
 - c) Avoir au moins dix (10) ans de service à l'École.
- 15.07 Le maître d'enseignement qui désire se prévaloir d'une retraite peut, à son choix, bénéficier de l'un ou l'autre des mécanismes mutuellement exclusifs suivants :

Pour le maître d'enseignement qui satisfait aux deux conditions prévues à l'article 15.06 a) et c), l'École verse une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

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

ou

Pour le maître d'enseignement qui satisfait aux deux conditions prévues à l'article 15.06 b) et c), l'École verse une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 60 % du traitement s'il est âgé de 62 ans;
- 80 % du traitement s'il est âgé de 63 ans;
- 100 % du traitement s'il est âgé de 64 ans;
- 100 % du traitement s'il est âgé de 65 ans;
- 100 % du traitement s'il est âgé de 66 ans.

LA RETRAITE GRADUELLE

15.08 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 66 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 au régime 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 15.07. Cependant, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, l'article 15.07 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 15.07 s'applique à 33.3 %, le tout selon le choix exprimé à l'article 15.07.

MAINTIEN DU LIEN D'EMPLOI

- 15.09 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, 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 et ce, dans la mesure où la qualité et la pertinence du dossier soumis par celui-ci méritent une telle reconnaissance.

CHAPITRE 17 - LIBERTÉS 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 (3) 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 d'enseignement 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 6.09.

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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie.

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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie, 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie;
 - 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 (10) jours ouvrables suivant la désignation des candidatures par le comité de sélection. Cette consultation se fait auprès des maîtres d'enseignement.

Le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie 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 (3) 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 (6) mois après un mandat de trois (3) ans et d'une durée d'une (1) année après six (6) ans et plus de mandat.

CHAPITRE 19 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 19.01 Le comité est composé de deux (2) représentants de l'ÉTS dont le directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie, et de deux (2) représentants de l'Association dont le président de l'Association des maîtres d'enseignement désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre dépendant de la nature et des caractéristiques spécifiques du sujet ou du problème à régler, occasionnellement, la ou les personnes qu'il jugera à propos.
- 19.02 Le comité a pour mandat de discuter, négocier si nécessaire et trouver la solution à tout sujet, problème ou mécontentement découlant de la gestion de la convention collective, de même que toute autre question soumise par l'une ou l'autre des parties, à l'exception de tout grief.
- 19.03 Le comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les cinq (5) jours de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet bien identifié ; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

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'ÉTS convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements.

LETTRE D'ENTENTE 2015-2020-01

Entre

L'École de technologie supérieure

Et

L'Association des maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure

Objet : Participation et implication des maîtres d'enseignement à la vie académique

- ATTENDU** les échanges intervenus lors du renouvellement de la convention collective;
- ATTENDU** que les parties ont convenu de l'introduction du chapitre 19 Comité des relations de travail dans la convention collective;
- ATTENDU** que l'article 19.02 prévoit le mandat de ce comité;
- ATTENDU** que le mandat est : le comité a pour mandat de discuter, négocier si nécessaire et trouver la solution à tout sujet, problème ou mésentente découlant de la gestion de la convention collective, de même que toute autre question soumise par l'une ou l'autre des parties, à l'exception de tout grief;
- ATTENDU** que les parties ont convenu de discuter au sein de ce comité de la participation et de l'implication des maîtres d'enseignement à la vie académique;

Les parties conviennent que les éléments suivants soient à l'ordre du jour :

1. L'arrimage des cours de 1^{er} cycle assumés par le Service des enseignements généraux avec les programmes de 1^{er} cycle;
2. L'implication des maîtres d'enseignement dans les comités de programmes de premier cycle;
3. Le rôle du maître d'enseignement dans le présent et le futur de l'école.

LETTRE D'ENTENTE 2015-2020-02

Entre

L'École de technologie supérieure

Et

L'Association des maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure

Objet : Participation des maîtres d'enseignement à titre de membre du Conseil d'administration de l'École de technologie supérieure

ATTENDU les lettres patentes de l'École de technologie supérieure émises conformément à l'arrêté en conseil no. 840-74 du 6 mars 1974

ATTENDU les nouvelles lettres patentes qui ont été émises le 26 février 1992 conformément au décret 261-92;

ATTENDU l'article 3, lequel prévoit que le Conseil d'administration est composé de seize (16) membres;

ATTENDU le paragraphe d) de l'article 3, lequel prévoit que « deux (2) personnes provenant du milieu universitaire, interne ou externe, ou du milieu collégial, sont nommées pour trois (3) ans par le gouvernement sur la recommandation de l'Assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec »;

ATTENDU les discussions entre l'École de technologie supérieure et l'Association des maîtres d'enseignement;

Les parties conviennent que :

1. Lors de l'échéance du mandat d'un membre nommé en vertu du paragraphe d) de l'article 3, l'école inclut dans la liste des personnes recommandées le nom d'un maître d'enseignement lequel est désigné par l'Assemblée des maîtres d'enseignement;
2. L'application du paragraphe 1) ne peut avoir pour effet qu'il y ait deux (2) maîtres d'enseignement membres du conseil d'administration de l'École de technologie supérieure;
3. Dans l'éventualité où le conseil d'administration de l'école adopte une requête pour que de nouvelles lettres patentes soient émises, cette requête prévoit qu'un des membres du conseil est le représentant des maîtres d'enseignement.

LETTRE D'ENTENTE 2015-2020-03

Entre

L'École de technologie supérieure

Et

L'Association des maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure

Objet : Intégration dans la nouvelle échelle salariale et la rétroactivité

Considérant	l'entente intervenue entre les parties à l'effet d'incorporer les catégories « adjoint » et « agrégé » de l'échelle salariale négociée entre l'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APÉTS) et l'École dans la convention collective des maîtres d'enseignement;
Considérant	le classement des maîtres d'enseignement dans l'échelle salariale négociée dans le cadre de la convention collective 2009-2014;
Considérant	que ce classement est le résultat de l'acquisition et de la reconnaissance de l'expérience et de l'apport des maîtres d'enseignement que les parties veulent continuer de reconnaître;
Considérant	les règles de la convention collective 2009-2014 concernant le passage d'un échelon à l'autre et la promotion;
Considérant	le coût associé à l'intégration de cette échelle et au placement des maîtres d'enseignement dans celle-ci;
Considérant	l'effort exceptionnel et additionnel consenti par les maîtres d'enseignement conformément à la lettre d'entente 2015-2020-04 concernant l'ajout temporaire d'un cours à la tâche normale du maître d'enseignement;
Considérant	la volonté des parties de compléter cette intégration avant l'expiration de la présente convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

Rétroactivité 2014-2015

- 2) Malgré l'article 2.01 de la convention collective, l'application de l'échelle salariale prévue à l'article 12.01 pour la période du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015 est rétroactive;
- 3) Au moment de la signature de la convention collective, l'École verse le montant total, moins les déductions fiscales et légales applicables, représentant la différence entre le traitement réellement versé aux maîtres d'enseignement et celui qui aurait dû être versé en application de l'échelle salariale prévue à l'article 12.01 pour la période du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015;

Intégration dans la nouvelle échelle salariale

- 4) Aux fins d'application de l'article 12 de la convention collective, au 1^{er} juin 2015, les maîtres d'enseignement sont intégrés dans la nouvelle échelle salariale (échelle salariale négociée entre l'APÉTS et l'École) de la façon stipulée à la lettre d'entente 2015-2016-01;
- 5) Afin d'assurer une intégration graduelle de la nouvelle échelle salariale, le maître d'enseignement reçoit un pourcentage du traitement de la nouvelle échelle salariale jusqu'à la pleine intégration, le 1^{er} juin 2019 :
 - a) du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016 : 94 % du traitement associé à la catégorie et l'échelon de la nouvelle échelle salariale où il est placé dans les échelles suivantes :

Échelles de traitement en vigueur du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016 :

ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT DE L'ÉTS
En vigueur au 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016

Intégration graduelle dans les échelles d'Adjoint et d'Agrégé de l'APÉTS
Année 1 : 94 % de l'échelle de traitement des professeurs au 31 août 2015

Catégorie	I		II	
	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
0				
1				
2				
3				
4				
5	1	64 631 \$		
6	2	67 902 \$		
7	3	71 287 \$		
8	4	74 788 \$		
9	5	78 409 \$		
10	6	81 480 \$	1	86 748 \$
11	7	84 665 \$	2	89 808 \$
12	8	86 684 \$	3	92 676 \$
13	9	88 755 \$	4	94 881 \$
14	10	90 877 \$	5	97 007 \$
15	11	92 181 \$	6	99 240 \$
16	12	93 508 \$	7	101 433 \$
17	13	94 852 \$	8	103 596 \$
18	14	96 214 \$	9	105 092 \$
19	15	97 601 \$	10	106 612 \$
20	16	99 007 \$	11	108 152 \$
21			12	109 719 \$
22			13	111 304 \$
23			14	112 377 \$
24			15	113 466 \$
25			16	114 560 \$
26			17	115 557 \$
27			18	116 550 \$
28			19	117 555 \$
29			20	118 451 \$
30			21	119 358 \$
31			22	120 271 \$
32			23	121 184 \$

Admissibilité à la promotion →

Note : À compter du 1^{er} juin 2015, les catégories « adjoint » et « agrégé » de l'échelle salariale, négociée entre l'association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APÉTS) et l'École sont intégrées graduellement à la convention collective et remplacent l'échelle salariale en vigueur jusqu'au 31 mai 2015 selon les modalités suivantes :

- La catégorie I correspond à la catégorie « adjoint » de la convention collective en vigueur intervenue entre l'APÉTS et l'École;
- La catégorie II correspond à la catégorie « agrégé » de la convention collective en vigueur intervenue entre l'APÉTS et l'École.

- b) du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017 : 95,5 % du traitement associé à la catégorie et l'échelon de la nouvelle échelle salariale où il est rendu en fonction des règles d'avancement d'échelon et de promotion;
 - c) du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 : 97 % du traitement associé à la catégorie et l'échelon de la nouvelle échelle salariale où il est rendu en fonction des règles d'avancement d'échelon et de promotion;
 - d) du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 : 98,5 % du traitement associé à la catégorie et l'échelon de la nouvelle échelle salariale où il est rendu en fonction des règles d'avancement d'échelon et de promotion;
- 6) L'intégration dans la nouvelle échelle salariale n'a pas pour effet de modifier les règles d'avancement d'échelon ou de promotion ni le positionnement du maître d'enseignement dans la nouvelle échelle salariale;
- 7) Aux fins du calcul des avantages prévus à la convention collective se rapportant au traitement du maître d'enseignement, le traitement utilisé est celui réellement reçu découlant de l'application de la réduction salariale prévue à l'article 5 de la présente entente;

Rétroactivité suite à l'intégration

- 8) Malgré l'article 2.01 de la convention collective, l'application de la nouvelle échelle salariale et des règles décrites aux articles 5 à 6 de la présente entente sont rétroactives;
- 9) Au moment de la signature de la convention collective et en surplus du paiement rétroactif prévu à l'article 3 de la présente entente, l'École verse le montant total, moins les déductions fiscales et légales applicables, représentant la différence entre le traitement réellement versé aux maîtres d'enseignement et celui qui aurait dû être versé en application de la nouvelle échelle salariale pour la période du 1^{er} juin 2015 à la signature de la convention collective;

Durée

- 10) La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature de la convention collective et le demeure jusqu'au 1^{er} juin 2019;

À compter du 1^{er} juin 2019, l'intégration de la nouvelle échelle salariale est complétée et le maître d'enseignement reçoit, conformément à la convention collective, 100 % du traitement associé à la catégorie et l'échelon de la nouvelle échelle salariale où il est rendu en fonction des règles d'avancement d'échelon et de promotion.

LETTRE D'ENTENTE 2015-2020-04

Entre

L'École de technologie supérieure

Et

L'Association des maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure

Objet : Ajout exceptionnel et temporaire d'un cours à la tâche normale du maître d'enseignement

Considérant l'entente intervenue entre les parties à l'effet d'incorporer les catégories « adjoint » et « agrégé » de l'échelle salariale négociée entre l'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APÉTS) et l'École dans la convention collective des maîtres d'enseignement;

Considérant le coût associé à l'intégration de cette échelle et au placement des maîtres d'enseignement dans celle-ci;

Considérant les mesures d'allègements des coûts liés à cette transition prévue à la lettre d'entente 2015-2020-03 concernant l'intégration dans la nouvelle échelle salariale et la rétroactivité;

Considérant la volonté des parties de compléter entièrement cette intégration avant l'expiration de la présente convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

Cours supplémentaire

- 2) Dans l'objectif unique de permettre l'intégration de la nouvelle échelle salariale (échelle salariale négociée entre l'APÉTS et l'École) et d'amortir les coûts de la transition de l'ancienne échelle à celle-ci, le maître d'enseignement doit, exceptionnellement et exclusivement pour la durée de la présente convention collective, donner un (1) cours de plus que les trente (30) cours qui constituent sa charge normale d'enseignement décrite à l'article 6.01 de la convention collective.

Sous réserve de ce qui suit et des règles habituelles concernant la tâche prévue au chapitre 6 de la convention collective, le total de cours à donner pour la durée de la convention collective est donc de trente-et-un (31) cours.

- 3) Pour les fins exclusives de la présente entente, s'il le désire, le maître d'enseignement peut choisir de remplacer le cours supplémentaire qu'il doit donner en vertu de l'article 2 par douze (12) UTP.

Départ ou arrivée en cours de convention

- 4) Lorsqu'un maître d'enseignement est embauché ou prend sa retraite durant la période couverte par la présente convention collective, le nombre d'UTP apparaissant à l'article 3 pour ce maître d'enseignement est modifié au prorata du temps pour lequel il est couvert par la convention collective par rapport à la durée de cinq (5) ans de cette convention.

Si le résultat du calcul qui précède comporte une fraction, celui-ci est arrondi au nombre entier le plus près.

Portée et interprétation

- 5) La présente entente est conclue à titre exceptionnel dans le cadre de l'intégration de l'échelle salariale des professeurs de l'ÉTS dans la convention collective et ne constitue aucunement une admission quant au caractère raisonnable ou acceptable d'une charge équivalente à trente-et-un (31) cours pour une durée de cinq (5) ans ou quant aux valeurs de conversion entre un cours et des UTP.

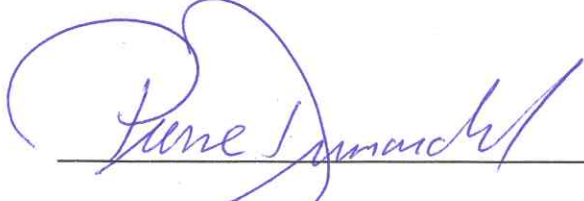
Durée

- 6) La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature de la convention collective et le demeure pour une durée de cinq (5) ans.

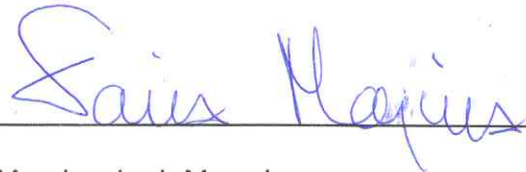
Si à l'expiration de la présente lettre d'entente, un maître d'enseignement n'a pas été en mesure de donner le cours supplémentaire ou l'équivalent en UTP qui y est prévu, les parties et ce maître d'enseignement doivent prendre entente écrite pour spécifier comment et dans quel délai ce cours ou son équivalent en UTP sera donné.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 5 octobre 2015

POUR L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE (ÉTS)



Monsieur Pierre Dumouchel
Directeur général



Monsieur Louis Marquis
Secrétaire général, témoin



Monsieur Jean-Luc Fihey
Directeur des affaires académiques
et des relations avec l'industrie



Monsieur Claude Marchand
Directeur du Service des ressources humaines

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



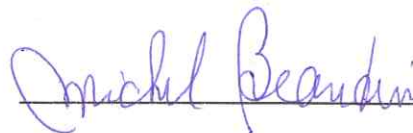
Monsieur André Bordeleau
Président



Monsieur Marc Boulé
Témoin



Monsieur Frédéric Henri
Secrétaire trésorier



Monsieur Michel Beaudin
Témoin