

Convention collective

entre

l'Université de Saint-Boniface

et

**le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés
généraux au Manitoba (SEGM)**

(Manitoba Government & General Employees' Union)

représentant l'Association des professeurs d'études collégiales (APEC)

Section locale 149

du 1er août 2024 au 31 juillet 2028

Table des matières

Préambule	1
Article 1 Interprétation	2
Article 2 Définitions.....	2
Article 3 Parties à la convention.....	7
Article 4 Durée de la convention.....	8
Article 5 Questions d'intérêts syndical-patronal.....	8
Article 6 Affaires syndicales.....	11
Article 7 Droit de gérance.....	14
Article 8 Harcèlement-discrimination.....	14
Article 9 Politique linguistique	15
Article 10 Procédure de griefs et d'arbitrage.....	15
Article 11 Procédure d'arbitrage	18
Article 12 Propriété intellectuelle.....	19
Article 13 Liberté académique	21
Article 14 Confidentialité.....	22
Article 15 Charge de travail	23
Article 16 Coordonnateur académique.....	28
Article 17 Compensation/aide additionnelle pour les professeurs ayant un nombre élevé d'étudiants	30
Article 18 Activités professionnelles extérieures.....	32
Article 19 Sécurité d'emploi	32
Article 20 Embauche de professeurs	33
Article 21 Engagement temporaire.....	35
Article 22 Permanence	37
Article 23 La résiliation de contrat.....	39
Article 24 Mesures disciplinaires	40
Article 25 Dossier personnel de l'employé	41
Article 26 Classement et traitement.....	43
Article 27 Cours à distance.....	45
Article 28 Redistribution de la charge de travail.....	46
Article 29 Réduction de la charge de travail d'un professeur.....	47

Article 30	Perfectionnement professionnel	49
Article 31	Politique d'achat d'outils informatiques et d'internet.....	51
Article 32	Frais de voyage	53
Article 33	Frais professionnels	54
Article 34	Jours fériés et période des fêtes.....	55
Article 35	Vacances annuelles	56
Article 36	Congé de maladie	56
Article 37	Congé de comparution.....	57
Article 38	Congé de deuil.....	58
Article 39	Congé sans solde avec salaire différé	59
Article 40	Congé sans solde pour obligations familiales	60
Article 41	Congé de maternité.....	61
Article 42	Congé parental.....	63
Article 43	Congé d'adoption	66
Article 44	Autres congés.....	68
Article 45	Congé pour convenances personnelles.....	69
Article 46	Congé de naissance ou d'adoption	69
Article 47	Prêt de service d'un professeur	70
Article 48	Congé sans solde pour professeurs.....	70
Article 49	Congé de perfectionnement	71
Article 50	Bénéfices.....	75
Article 51	Bénéfices après la retraite.....	78
Article 52	Indemnité de cessation d'emploi.....	79
Article 53	Fonds de recherche baccalauréat en Sciences infirmières	79
Lettre d'entente		83
	Ré : Centre d'apprentissage et de garde d'enfants à l'Université de Saint-Boniface	
Lettre d'entente		85
	Ré: Établissement d'une bourse pour les Membres de la population étudiante à charge d'un parent employé de l'Université.	
Annexe 1	Critères pour créer des sections en administration des affaires.....	87
Annexe 2	Conditions d'admissibilité au plan d'assurance-groupe	88

Annexe 3	École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé.....	90
Annexe 4	École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé.....	92
Annexe 5	École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé.....	94
Échelles salariales		96

*Toutes modifications apparaissent en **gras**.

Table des matières alphabétique

Préambule	1
Article 18 Activités professionnelles extérieures.....	32
Article 6 Affaires syndicales.....	11
Article 44 Autres congés.....	68
Article 50 Bénéfices.....	75
Article 51 Bénéfices après la retraite	78
Article 15 Charge de travail	23
Article 26 Classement et traitement	43
Article 17 Compensation/aide additionnelle pour les professeurs ayant un nombre élevé d'étudiants	30
Article 14 Confidentialité.....	22
Article 43 Congé d'adoption	66
Article 37 Congé de comparution.....	57
Article 38 Congé de deuil	58
Article 36 Congé de maladie	56
Article 41 Congé de maternité.....	61
Article 46 Congé de naissance ou d'adoption	69
Article 49 Congé de perfectionnement	71
Article 42 Congé parental.....	63
Article 45 Congé pour convenances personnelles.....	69
Article 39 Congé sans solde avec salaire différé	59
Article 40 Congé sans solde pour obligations familiales	60
Article 48 Congé sans solde pour professeurs.....	70
Article 16 Coordonnateur académique.....	28
Article 27 Cours à distance.....	45
Article 2 Définitions.....	2
Article 25 Dossier personnel de l'employé	41
Article 7 Droit de gérance.....	14
Article 4 Durée de la convention.....	8
Article 20 Embauche de professeurs	33
Article 21 Engagement temporaire.....	35

Article 53	Fonds de recherche baccalauréat en Sciences infirmières	79
Article 32	Frais de voyage	53
Article 33	Frais professionnels	54
Article 8	Harcèlement-discrimination	14
Article 52	Indemnité de cessation d'emploi	79
Article 1	Interprétation	2
Article 34	Jours fériés et période des fêtes.....	55
Article 23	La résiliation de contrat	39
Article 13	Liberté académique	21
Article 24	Mesures disciplinaires	40
Article 3	Parties à la convention.....	7
Article 30	Perfectionnement professionnel	49
Article 22	Permanence	37
Article 31	Politique d'achat d'outils informatiques et d'internet.....	51
Article 9	Politique linguistique	15
Article 47	Prêt de service d'un professeur	70
Article 11	Procédure d'arbitrage	18
Article 10	Procédure de griefs et d'arbitrage.....	15
Article 12	Propriété intellectuelle.....	19
Article 5	Questions d'intérêts syndical-patronal.....	8
Article 28	Redistribution de la charge de travail.....	47
Article 29	Réduction de la charge de travail d'un professeur.....	47
Article 19	Sécurité d'emploi	32
Article 35	Vacances annuelles	56
Lettre d'entente		83
Ré : Centre d'apprentissage et de garde d'enfants à l'Université de Saint-Boniface		
Lettre d'entente		85
Ré: Établissement d'une bourse pour les Membres de la population étudiante à charge d'un parent employé de l'Université.		
Annexe 1	Critères pour créer des sections en administration des affaires	88
Annexe 2	Conditions d'admissibilité au plan d'assurance-groupe	89

Annexe 3	École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé.....	91
Annexe 4	École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé.....	93
Annexe 5	École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé.....	95
Échelles salariales		97

*Toutes modifications apparaissent en **gras**.

Préambule

Le but de la présente convention collective est entre autres :

- (a) De promouvoir et d'améliorer les relations de travail entre l'Université de Saint-Boniface et les professeurs et chargés de cours.
- (b) D'assurer un terrain favorable aux deux parties pour l'amélioration des services professionnels.
- (c) De créer une ambiance dans laquelle les professeurs et les chargés de cours pourront assumer leur part de responsabilité dans le développement et le rayonnement de l'Université de Saint-Boniface aussi bien dans le domaine de l'enseignement professionnel que dans la communauté franco-manitobaine.
- (d) De contribuer au développement et au rayonnement de l'École technique et professionnelle et de l'École des sciences infirmières et des études de la santé et de l'Université de Saint-Boniface.
- (e) D'établir une échelle de salaire, de préciser le classement et les conditions de travail des professeurs et chargés de cours.

Partie A

Article 1 Interprétation

1:01 Masculin et féminin

Dans la présente convention, le masculin comprend aussi le féminin.

1:02 Singulier et pluriel

Lorsque le contexte l'exige, le singulier comprend le pluriel.

1:03 Titres

Les titres et les sous-titres de la présente convention ont été inclus à titre de référence seulement et ne sauraient servir à l'interprétation de l'une ou de l'autre des clauses, sauf dans les cas où ils indiquent le groupe d'employés auquel la clause s'applique.

1:04 Version officielle

Les parties conviennent que la négociation collective est faite en français. La copie française est la version officielle pour les fins d'interprétation et d'application de la convention collective.

Article 2 Définitions

2:01 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient:

2:02 Ancienneté: Le temps passé au service de l'employeur à titre de professeur, y compris le temps passé à exercer des fonctions administratives dans un poste ne relevant pas de l'unité de négociation, les périodes de congé rémunéré et les périodes de congé non rémunéré **pourvu qu'il y ait une** entente explicite entre l'employé et l'employeur sur ce point. Tout professeur verra la progression de son ancienneté rattachée aux bénéfices financiers s'accroître pour une période maximale de deux (2) ans pendant qu'il est en congé pour cause de maladie ou d'accident de travail, ou qu'il reçoit une indemnité d'invalidité. Après cette période, la progression des bénéfices financiers qui découle de l'ancienneté cesse. **Le temps passé dans des unités syndicales autres que APEC et des postes non-syndiqués ne compte pas dans l'ancienneté aux fins de déterminer la priorité sur l'affectation des charges de travail.**

Le temps passé au service de l'employeur à exercer des fonctions administratives ou autres postes au service de l'employeur ne relevant pas de l'unité syndicale APEC, n'aura pas d'impact sur l'ancienneté acquise pour une période maximale de cinq (5) ans.

- 2:03 Année scolaire: La période s'étalant du 1er septembre au 31 août.
- 2:04 Année de service: Les années de service à l'Université de Saint-Boniface, les périodes de congés rémunérés, y compris congé de perfectionnement, congé de maternité, congé d'adoption, et congé parental.
- 2:05 Bureau des gouverneurs: Le Bureau des gouverneurs de l'Université de Saint-Boniface tel que défini dans les règlements généraux de l'Université de Saint-Boniface.
- 2:06 Chargé de cours: Une personne engagée pour assumer uniquement une tâche d'enseignement, ayant une charge d'enseignement maximale de trois (3) cours.
- 2:07 Comité du personnel: Le comité du personnel du Bureau des gouverneurs de l'Université de Saint-Boniface.
- 2:08 Conjoint de fait: Aux fins de la présente convention collective et des avantages sociaux qu'elle y prévoit, y compris les régimes d'assurance, il existe des liens de "conjoint de fait" lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, ou moins si un enfant est issu de cette relation, un employé a cohabité avec une personne de sexe opposé ou de même sexe avec qui il vit et a l'intention de continuer à vivre comme si elle était son conjoint.
- 2:09 **Coordonnateur de Curriculum: Un professeur à l'ESIES désigné
Coordonnateur de Curriculum, par l'employeur, qui est dégrevé en partie
ou en totalité de son enseignement pour accomplir des tâches
administratives et de support sur la coordination de curriculum et des
évaluations.**
- 2:10 **Coordonnateur de Laboratoire: un professeur à l'ESIES désigné
Coordonnateur de Laboratoire, par l'employeur, qui est dégrevé d'une
partie ou en totalité de son enseignement pour accomplir des tâches
administratives et de coordination de Laboratoire.**

- 2:11 Coordonnateur de Simulations: un professeur à l'ESIES désigné Coordonnateur de Simulations, par l'employeur, qui est dégrevé d'une partie ou en totalité de son enseignement pour accomplir des tâches administratives et de coordination de simulation.**
- 2:12 Direction: Toute personne qui occupe le poste de directeur ou directrice de l'École technique et professionnelle (ÉTP) ou toute personne autorisée à agir en cette capacité.
- 2:13 Doyen ou doyenne: Toute personne qui occupe le poste de doyen ou de doyenne de l'École des sciences infirmières et des études de la santé (ESIES) ou toute personne autorisée à agir en cette capacité.
- 2:14 École des sciences infirmières et des études de la santé: Le secteur École des sciences infirmières et des études de la santé de l'Université de Saint-Boniface, ci-après désignée comme « ESIES ».
- 2:15 École technique et professionnelle: Le secteur « École technique et professionnelle » de l'Université de Saint-Boniface, ci-après désignée comme « ÉTP ».
- 2:16 Employé: Tout professeur, chargé de cours, superviseur de stage, employé occasionnel et employé à terme.
- 2:17 Employé à terme (non-professeur): signifie une personne embauchée pour une durée déterminée. La durée d'un emploi à terme peut être pour une période de temps déterminée ou pour l'accomplissement d'une tâche spécifique. La durée du terme n'excédera pas 24 mois. Lorsque l'emploi d'un employé à terme prend fin, l'employeur n'est pas tenu de donner un préavis et l'employé n'est pas obligé de donner un avis de démission. L'employé à terme n'occupera pas de tâches d'enseignement.
- 2:18 Employé occasionnel: Une personne embauchée sur une base occasionnelle pour remplacer des absences ponctuelles à très court terme ou pour donner une formation de très courte durée et qui n'est pas membre de l'unité de négociation.
- 2:19 Employeur: L'Université de Saint-Boniface.

- 2:20 Étudiant: Toute personne inscrite à un ou plusieurs cours à l'École technique et professionnelle ou à l'École des sciences infirmières et des études de la santé.
- 2:21 Facilitatrice/faciliteateur au centre de simulation: Personne embauchée pour accompagner les étudiants de l'ESIES dans l'apprentissage au centre de simulation de compétences requises par l'OIIM ou l'OIIAM
- 2:22 Facilitatrice/faciliteateur en laboratoire de soins infirmiers: Personne embauchée pour accompagner les étudiants de l'ESIES dans l'apprentissage en laboratoire de soins infirmiers de compétences requises par l'OIIM ou l'OIIAM
- 2:23 Heure d'enseignement: signifie une période de 50 à 60 minutes où le professeur **dispense** l'enseignement de son cours tel que prévu à l'horaire.
- 2:24 Jour: Jour ouvrable à l'exclusion du samedi, dimanche, des jours fériés et des jours où l'Université de Saint-Boniface est fermé.
- 2:25 Période de service continu: L'expression « période de service continu » s'entend du nombre total de jours de service accumulés par l'employé depuis sa date d'embauche la plus récente au service de l'employeur. Le service comprend la présence effective au travail et l'exécution du travail, mais aussi les absences lors des vacances, jours fériés ou des congés de maladie jusqu'à concurrence de deux (2) ans, ou lors de périodes de congé rémunéré et les périodes de congé non-rémunéré en autant qu'il y ait une entente explicite entre l'employé et l'employeur sur ce point.
- 2:26 Proche famille de l'employé: désigne le conjoint, **le parent** (ou encore le **parent** par remariage), **les beaux-parents**, le parent adoptif, le frère, la sœur, l'enfant, le conjoint de fait et ses enfants, l'enfant sous la tutelle de l'employé vivant chez l'employé, ou un autre parent, ou **un enfant vivant à temps partiel**, ou en permanence, ou chez qui l'employé habite en permanence.
- 2:27 Professeur: Une personne dont l'occupation à temps complet ou à temps partiel est de dispenser un enseignement à l'École technique professionnelle ou à l'École des sciences infirmières et des études de la santé et de remplir toutes les tâches requises pour cet enseignement telles qu'établies à l'article 15:03 et à 15 :04.

2:28 Professeur à temps partiel: Une personne dont l'occupation à temps partiel est de dispenser un enseignement à l'École technique et professionnelle ou à l'École des sciences infirmières et des études de la santé et de remplir toutes les tâches requises par cet enseignement telles qu'établies à l'article 15:03 et à 15:04.

Il est entendu qu'un professeur avec une charge de travail d'au moins 75% d'une charge normale reçoit les bénéfices d'un employé à temps plein pour les plans d'assurance-groupe et le plan dentaire.

Il est entendu qu'un professeur avec une charge de travail de 50% ou plus mais qui est inférieur à 75% d'une charge normale reçoit les bénéfices d'un employé à temps partiel pour les plans d'assurance-groupe et le plan dentaire.

Tout professeur à temps partiel sera inclus au prorata de la charge complète de travail dans cette convention et aura droit dans la même proportion à tous les autres avantages de cette convention. Le calcul du prorata se fera en divisant le nombre d'heure d'enseignement et de supervision de stage par année par la moyenne d'heures d'enseignement et de supervision de stage assignées aux professeurs réguliers.

2:29 Professeur à temps plein: Tout professeur régulier et professeur à terme qui enseigne un maximum **entre 550 à 650** heures et qui remplit toutes les tâches requises par cet enseignement telles qu'établies à l'article 15:03.

2:30 Professeur à terme: une personne embauchée pour une durée déterminée telle que définie par une combinaison de circonstances particulières occasionnées d'une part par des demandes spécifiques du personnel régulier et d'autre part par des circonstances qui mettent à risque la cohésion d'un programme. Lorsque l'emploi d'un employé à terme prend fin, l'employeur n'est pas tenu de donner un préavis et l'employé n'est pas obligé de donner un avis de démission.

2:31 Professeur régulier non-permanent: Tout professeur avec contrat probatoire, admissible à la permanence et qui a complété sa période d'essai.

- 2:32 Professeur régulier permanent : Tout professeur qui a complété la période d'essai et qui a obtenu sa permanence selon la procédure prévue à la présente convention collective.
- 2:33 Professeur, responsable des stages : Personne embauchée qui est responsable des stages du baccalauréat en sciences infirmières et du diplôme de sciences infirmières auxiliaires.
- 2:34 Supérieur immédiat: S'entend de la direction de l'ÉTP ou du doyen ou de la doyenne de l'ESIES ou toute personne autorisée à agir en leurs capacités.
- 2:35 Superviseur de stages: Personne embauchée pour superviser les stages.
- 2:36 Superviseur de stages cliniques: Personne embauchée pour accompagner les étudiants des programmes de sciences infirmières dans l'apprentissage, en milieu clinique, de compétences requises par l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Manitoba (OIIIM) ou l'Ordre des infirmières et des infirmiers auxiliaires du Manitoba (OIIAM).
- 2:37 Syndicat: Le syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba, «The Manitoba Government & General Employees' Union».
- 2:38 Université: L'Université de Saint-Boniface.

Article 3 Parties à la convention

- 3:01 Les parties à la convention sont l'Université de Saint-Boniface, appelé ci-après l'employeur, et le syndicat des employés généraux et du gouvernement du Manitoba, « The Manitoba Government & General Employees' Union » ci-après appelé syndicat.
- 3:02 Aux fins de la négociation et de l'administration de la convention, le syndicat est l'agent négociateur et le représentant officiel des employés couverts par le certificat d'accréditation no MLB-5759 de la Commission du travail du Manitoba.

Article 4 Durée de la convention

- 4:01 La présente convention entre en vigueur le **1er août 2024** et demeure en vigueur jusqu'au **trente et un (31) juillet 2028**.
- 4:02 Les termes et conditions d'emploi prévus à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée.
- 4:03 Si l'une ou l'autre des parties contractantes désire modifier la convention, ou la terminer, ou négocier une nouvelle convention, cette partie devra en aviser l'autre par écrit, avec détails à l'appui, dans la période comprise entre cent-vingt (120) et trente (30) jours au calendrier avant la date prévue d'expiration de la convention.
- 4:04 Après avoir donné un avis selon les modalités prévues au paragraphe 4:03, les négociations seront entamées dans les plus brefs délais, mais au plus tard trente (30) jours au calendrier après que l'avis a été donné, sauf en cas d'accord mutuel entre les parties.

Article 5 Questions d'intérêts syndical-patronal

5:01 Comité patronal-syndical

L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer dans l'établissement d'un comité patronal-syndical. Ce comité est composé **d'un maximum de** trois (3) représentants du syndicat et **d'un maximum de** trois (3) représentants de l'employeur. La présidence de ce comité alterne entre les parties, d'année en année. **Le comité se réunit au maximum une (1) fois par année et à la demande de l'une ou l'autre des parties.**

Le but de ce comité est entre autres :

- (a) de promouvoir une meilleure compréhension et une plus grande confiance entre les employés et l'employeur et;
- (b) de surveiller l'expérience d'application des conventions collectives et;
- (c) de surveiller l'expérience d'usage des divers plans d'assurance-groupe et;

- (d) de discuter de toute question d'intérêt **commun que les deux parties considèrent comme appropriée à discuter par le comité.**

Les questions relatives aux salaires, aux conditions d'emploi, aux griefs et aux autres sujets liés aux négociations collectives ne relèvent pas du champ d'action du comité et ne seront pas discutées par celui-ci. Le comité ne peut pas modifier la convention collective. Le comité n'a pas le pouvoir de lier le syndicat, ses membres ou l'employeur à ses décisions ou conclusions.

Exceptionnellement, le comité peut réunir un représentant de chaque unité syndicale pour discuter de questions d'intérêt commun que les parties patronale et syndicale considèrent comme appropriées à discuter ensemble par le comité.

5:02 Consultation au cours de la durée de la convention collective

Au cours de la durée de la présente convention ou avant qu'il y soit mis fin, les parties doivent, à la demande de l'une d'entre elles, se réunir au moins une (1) fois à tous les deux mois afin de discuter des questions se rapportant au lieu de travail qui touchent les parties à la présente convention ou tout employé qu'elle lie.

5:03 Communications

- (1) Liste des employés

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les professeurs, les employés à terme, les superviseurs de stages et les chargés de cours. Cette liste **peut** indiquer leur nom, leur adresse, leur date de naissance, leur classification, leur tranche salariale, leur statut de poste (régulier ou à terme), leur statut de permanence (permanent ou non-permanent), l'emploi du temps (% de temps partiel ou temps plein) et le secteur auquel ils sont affectés et la période pour laquelle ils sont engagés.

- (i) Liste d'ancienneté

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, l'employeur rédige ou met à jour une liste d'ancienneté de tous les professeurs de l'unité de négociation et la remet au syndicat.

- (2) L'employeur informe tous les nouveaux employés qu'une convention collective est en vigueur.

5:04 Avis de changement touchant le statut des employés

L'employeur donne un avis écrit de tous changements touchant la situation d'emploi d'un employé de l'unité de négociation lorsque le syndicat en fait la demande. Cet avis indique entre autres le nom de l'employé et la nature du changement dans sa situation d'emploi. Sans limiter la portée de ce qui précède, il est entendu que l'employeur informe par écrit le syndicat de tout changement du statut d'employé (par exemple employé à temps partiel à employé à temps plein), de toute mise à pied, de tout congédiement, de toute mutation, de tout rappel, de congé de maladie de plus de cent quatre-vingt (180) jours ouvrables, de congé d'études, de congé sans solde et de démission.

5:05 Avis de changement d'adresse

Tout employé de l'unité de négociation informe l'employeur par écrit de tout changement d'adresse. L'employeur envoie ce changement d'adresse au syndicat le quinzième (15^e) jour du mois de sa réception.

5:06 Exemplaires de la convention

Le syndicat donne une copie de la convention collective à chacun de ses membres et aux employés de l'unité de négociation qui en font la demande. À la demande de l'employeur, le syndicat lui fournit gratuitement un nombre suffisant de conventions collectives pour la direction et le décanat.

5:07 Avis de renseignements administratifs

- (1) À la demande du syndicat, l'employeur informe par écrit le syndicat des noms de ses cadres administratifs, des supérieurs et des chefs de service. Au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, le syndicat informe par écrit l'employeur du nom des délégués syndicaux, de l'agent de grief et de tous les représentants autorisés à agir au sein des comités prévus à la présente convention collective ou tout autre comité ad hoc convenu par les parties.
- (2) Le président de la section locale et les représentants du syndicat sont membres d'office de tout comité prévu à la présente convention collective.

Article 6 Affaires syndicales

6:01 Prélèvement obligatoire des cotisations

À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur chaque paie de tous les employés de l'unité de négociation, y compris les employés à terme et les chargés de cours les cotisations syndicales mensuelles fixées par le syndicat.

6:02 Retenues

Aux fins de l'application du paragraphe 6:01 et pour des raisons pratiques, les retenues à effectuer sur la paie de l'employé commencent à la première période de paie.

6:03 Remise du montant des cotisations

L'employeur fait parvenir selon les directives du syndicat, au plus tard le 15^e jour du mois qui suit celui pour lequel les retenues ont été faites, ainsi qu'une liste des employés cotisants, leur statut et le montant de la cotisation pour chacun des employés.

6:04 Liste de cotisations syndicales

Au 31 mars de chaque année, l'employeur remet au syndicat une liste indiquant le total des cotisations syndicales mensuelles pour chaque employé de l'unité de négociation.

6:05 Établissement du montant des cotisations

Le syndicat fournit à l'employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours civils avant toute modification du montant des cotisations syndicales qu'il est convenu de retenir pour chaque employé, conformément au paragraphe 6:01.

6:06 Responsabilité de l'employeur en matière de prélèvement des cotisations

- (1) Le syndicat convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une erreur de l'employeur dans le montant des cotisations déduites.
- (2) Lorsque cette erreur entraîne pour l'employé un retard dans ses déductions de cotisations, le recouvrement s'effectue à chaque période de deux (2) semaines, par une déduction supplémentaire d'un montant

n'excédant pas la déduction établie pour une période de paie de deux (2) semaines, jusqu'à ce que les arrérages soient recouverts intégralement.

- (3) Lorsqu'une erreur entraîne une déduction en trop et que l'argent n'a pas été versé au syndicat, l'employeur rembourse à l'employé le montant de la déduction excédentaire. Cette déduction excédentaire est remboursée, dans les circonstances normales, dans le mois au cours duquel cette déduction excédentaire et le défaut d'en faire remise au syndicat ont été constatés.

6:07 Participation aux affaires du syndicat

L'employeur reconnaît que tout employé de l'unité de négociation est autorisé à devenir membre du syndicat et à participer aux activités de ce dernier.

Afin de faciliter l'application de la convention, l'employeur, sur demande et sans perte de traitement régulier, libère un ou des professeurs réguliers, sur la base d'un ou plusieurs semestres entiers. Les employés ainsi libérés ne sont pas réputés absents au sens de la convention. Le syndicat doit, au 31 mars, indiquer par écrit à l'employeur les noms de toute personne ainsi libérée durant l'année scolaire suivante. Lors d'une année d'élection syndicale, l'employeur accommodera le syndicat dans les changements de professeurs qui reçoivent des dégrèvements, en autant que le syndicat avise l'employeur de ces changements au plus tard le 7 mai.

Au total, ces libérations représentent 6 heures-crédit (ou l'équivalent) par année. Le professeur sera aussi libéré pendant la période des stages, sans coût additionnel pour les deux (2) parties. Le syndicat rembourse à l'employeur la moitié des frais de remplacement, jusqu'à un maximum annuel de l'équivalent du coût du chargé de cours.

Si un professeur en sciences infirmières est libéré pendant la période des stages, les 2 parties partagent le coût réel additionnel pour remplacer le professeur.

A la demande du syndicat, l'employeur libère d'autres professeurs, au choix de la section locale du syndicat, pourvu que le syndicat lui rembourse les frais de remplacement. Le syndicat doit, au 31 mars, indiquer par écrit à l'employeur les noms de toute personne ainsi libérée durant l'année scolaire suivante.

6:08 Tableau d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat à la salle à dîner des employés l'espace nécessaire pour le tableau d'affichage du syndicat. Ce tableau est utilisé pour l'affichage d'avis dûment signés et autorisés par le syndicat.

L'employeur se réserve le droit d'enlever toute affiche qui porte préjudice à sa réputation.

6:09 Prérogatives syndicales

Selon, la disponibilité, l'employeur met à la disposition de la section syndicale locale des espaces équipés de l'ameublement en usage au moment de la signature de la convention.

6:10 Ingérence

L'employeur et le syndicat conviennent de ne pratiquer eux-mêmes et de ne tolérer de la part de leurs représentants ni de leurs membres aucune intimidation, discrimination, ingérence, restriction ou coercition à l'égard d'un employé du fait qu'il est syndiqué ou non, ou qu'il participe ou non aux activités syndicales ou qu'il exerce un droit en vertu de la présente convention collective ou de la législation applicable en matière des relations de travail.

6:11 Rabais de l'assurance-emploi

Les 5/12 du rabais de l'Assurance-emploi reçus par l'employeur seront remis directement aux membres du personnel.

6:12 Réintégration dans l'unité d'accréditation du professeur ayant occupé des fonctions administratives

- (1) Le professeur, après avoir comblé des fonctions administratives dans un poste exclu de l'unité de négociation, réintègre l'unité de négociation à la même catégorie qu'il avait au moment de son assignation à un poste administratif. Le professeur peut réintégrer le même secteur auquel il était assigné avant d'occuper des fonctions administratives.
- (2) La réintégration à l'unité de négociation du professeur qui a occupé des fonctions administratives pour plus de cinq (5) années ne peut entraîner directement la mise à pied d'un professeur régulier.

Article 7 Droit de gérance

- 7:01** Sous réserve des dispositions de la convention, l'employeur a le droit de gérer l'Université de Saint-Boniface et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la Charte et les Statuts de l'Université de Saint-Boniface.
- 7:02** L'employeur exerce son droit de gérance de façon juste et raisonnable.
- 7:03** L'employeur et le syndicat conviennent que dans l'application de la convention les règles de justice naturelle sont suivies.

Article 8 Harcèlement-discrimination

8:01 Discrimination

Il est convenu qu'il ne doit pas y avoir de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ni de sanction disciplinaire plus sévère à l'endroit d'un employé en raison de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique, de son appartenance politique ou religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de troubles affectifs, de son état matrimonial, de son état de famille, de sa situation de personne graciée, de son adhésion au syndicat ou de son activité au sein de celui-ci ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la convention.

L'employé ou le syndicat ont le droit d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage pour toute question de discrimination.

8:02 Énoncé de politique

Tout membre de l'Université de Saint-Boniface a le droit d'exercer ses fonctions à l'abri de toute forme de harcèlement.

Les parties reconnaissent également qu'il s'agit là d'un objectif commun et que tous les efforts doivent être déployés pour prévenir et corriger toute situation et tout comportement susceptible de compromettre ce droit.

8:03 Définition

Aux fins de la convention, le terme «harcèlement» s'entend de toute action, pression, non justifiée, exercée à l'endroit d'un membre de l'Université de Saint-Boniface.

8:04 Obligations

Il incombe à l'employeur de prendre tous les moyens possibles pour assurer le maintien d'un milieu de travail sans harcèlement et de prendre les mesures appropriées afin d'en arriver à un tel résultat.

L'employé qui dépose un grief de harcèlement ne peut faire l'objet de représailles sauf s'il a porté de fausses allégations avec une intention malicieuse.

Article 9 Politique linguistique

9:01 Les parties reconnaissent que l'Université de Saint-Boniface doit avoir une politique linguistique et culturelle pour remplir son mandat.

9:02 Les parties reconnaissent que la connaissance adéquate du français est une qualification nécessaire à l'exercice des fonctions des employés de l'Université de Saint-Boniface.

Article 10 Procédure de griefs et d'arbitrage**10:01 Définition**

Grief s'entend d'une plainte écrite d'un employé, d'un groupe d'employés, du syndicat ou de l'employeur relativement à l'interprétation et l'application de la convention collective et d'une lettre d'entente signée entre les parties.

10:02 Délais pour la présentation de grief**(1) Grief individuel**

Un grief ne concernant qu'un seul employé est présenté, à la direction des ressources humaines ou son délégué, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour ouvrable qui suit la date à laquelle cet employé a été mis au courant pour la première fois de l'action ou de la situation donnant lieu au grief.

(2) Grief collectif

Si plusieurs employés ont un même grief et que chacun d'entre eux peut porter individuellement un grief séparément, ils peuvent présenter un grief collectif, par écrit, signé par chacun d'entre eux, au vice-recteur à l'administration et aux finances, au plus tard le trentième (30e) jour ouvrable qui suit l'incident ou la date à laquelle ces employés ont été mis

au courant pour la première fois de l'action ou de la situation donnant lieu au grief.

Le grief collectif est déposé directement à l'étape deux (2) de la procédure de règlement des griefs.

(3) Grief de syndicat

Un grief concernant l'ensemble des employés de l'unité de négociation peut être présenté, au vice-recteur à l'administration et aux finances, au plus tard le trentième (30e) jour ouvrable qui suit l'incident ou la date à laquelle le syndicat a été mis au courant pour la première fois de l'action ou de la situation donnant lieu au grief.

Un grief d'interprétation est présenté, au vice-recteur à l'administration et aux finances, par le syndicat en tout temps.

Le grief de syndicat est déposé directement à l'étape deux (2) de la procédure de règlement des griefs.

(4) Grief de l'employeur

Un grief de l'employeur peut être présenté, au représentant syndical, au plus tard le trentième (30e) jour ouvrable qui suit l'incident ou la date à laquelle l'employeur a été mis au courant pour la première fois de l'action ou de la situation donnant lieu au grief.

Le grief de l'employeur est déposé directement à l'étape deux (2) de la procédure de règlement des griefs.

10:03 Procédure de grief et d'arbitrage

Étape 1

L'employé remet son grief à la direction des ressources humaines ou son délégué. Le supérieur et la direction des ressources humaines ou son délégué rencontrent l'employé et son représentant syndical pour discuter du grief. Le supérieur immédiat fait connaître sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

Étape 2

L'employé qui n'est pas satisfait de la décision de son supérieur immédiat communique son grief par écrit au vice-recteur à l'administration et aux

finances dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent celui où la décision lui a été communiquée.

Le vice-recteur à l'administration et aux finances et la direction des ressources humaines ou leurs délégués rencontrent l'employé et le représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Le vice-recteur à l'administration et aux finances leur fait part par écrit de sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre.

Dans le cas d'un grief de l'employeur, le représentant syndical rencontre le vice-recteur à l'administration et aux finances et la direction des ressources humaines ou leurs délégués dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Le syndicat leur fait part par écrit de sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre.

Étape 3

Renvoi en arbitrage :

Le syndicat peut renvoyer en arbitrage tout grief dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la décision par écrit du vice-recteur à l'administration et aux finances ou de son délégué. Le renvoi en arbitrage se fait par l'envoi d'un avis écrit au vice-recteur à l'administration et aux finances.

L'employeur peut renvoyer en arbitrage tout grief dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la décision par écrit du syndicat. Le renvoi en arbitrage se fait par l'envoi d'un avis écrit au représentant syndical.

10:04 Les griefs portant sur les mises à pied, suspensions et congédiements

L'employé qui estime avoir été congédié ou suspendu sans motif valable, ou estime avoir été incorrectement mis à pied ou réaffecté présente son grief au vice-recteur à l'administration et aux finances dans les quinze (15) jours ouvrables de la date où il a été informé par écrit de son congédiement, de sa suspension, de sa mise à pied ou de sa réaffectation. Le vice-recteur à l'administration et aux finances et la direction des ressources humaines ou leurs délégués rencontrent l'employé et son représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief. Le vice-recteur à l'administration et aux finances rend sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

Les griefs portant sur les mises à pied, suspensions ou congédiements sont déposés directement à l'étape deux (2) de la procédure de règlement des griefs.

10:05 Prolongation des délais

À chaque étape de la procédure de règlement des plaintes ou des griefs, y compris le renvoi en arbitrage, les délais peuvent être prolongés par accord mutuel des parties.

10:06 Exclusion de la période des fêtes

Les délais prévus pour chaque étape de la procédure de règlement des griefs, y compris le renvoi en arbitrage, excluent la période des Fêtes visée au paragraphe 34:03 de la présente convention collective.

10:07 Réponses

Si l'employeur ne répond pas à un grief dans les délais prévus pour chaque étape de la procédure de grief, le plaignant peut passer à l'étape suivante.

Si le syndicat ne répond pas à un grief dans les délais prévus à l'étape deux (2) de la procédure de grief, l'employeur peut passer à l'étape suivante.

10:08 Priorité de la substance d'un grief

Un grief n'est pas invalide ou entaché de nullité en raison d'une irrégularité de forme.

Article 11 Procédure d'arbitrage

11:01 Arbitre unique

Tous les griefs renvoyés à l'arbitrage sont entendus par un arbitre unique.

11:02 Arbitrage

En cas de renvoi en arbitrage, les parties s'entendent de choisir l'arbitre à l'intérieur de dix jours ouvrables. Dans un cas où les parties ne s'entendent pas dans le délai prévu, **une partie** peut demander au Ministre responsable de l'administration de la Loi sur les relations de travail du Manitoba de nommer un arbitre.

11:03 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre possède tous les pouvoirs nécessaires à une solution complète du litige et possède tous les pouvoirs conférés en vertu de la Loi sur les relations de travail du Manitoba.

11:04 Décision intérimaire

L'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou préliminaire qu'il juge appropriée. L'arbitre peut aussi, au moment de rendre sa décision, demeurer saisi du grief pour déterminer le quantum de toute somme payable le cas échéant, si les parties ne s'entendent pas sur ce point, ou pour corriger les erreurs de nature administrative ou autres, qui pourraient s'y être glissées par inadvertance dans sa décision.

11:05 Restrictions au pouvoir de l'arbitre

L'arbitre ne peut modifier le texte de la convention collective ni prendre des mesures incompatibles avec elle.

11:06 Partage des frais

L'employeur et le syndicat paient chacun la moitié des frais et de la rémunération de l'arbitre.

Article 12 Propriété intellectuelle

- 12:01** (1) Les parties conviennent que les droits d'auteur relatifs aux matériaux d'enseignement appartiennent à l'employé qui les crée, sauf si l'employeur commande expressément un travail particulier et passe un contrat à cet effet qui stipule qu'en y consentant l'employé cède les droits d'auteur à l'employeur.
- (2) Si une œuvre originale est la création, en partie ou en totalité, de plusieurs employés, les dispositions de la convention collective s'appliquent à tous ces employés.
- (3) Dans le cas où l'employeur ou toute personne renonce à ses droits sur une œuvre, tous les droits d'auteur reviennent à l'auteur original. Si ce dernier est décédé, les droits reviennent à la succession.

12:02 Droits d'usage de la propriété intellectuelle

- (1) Lorsque l'employé détient les droits d'auteur sur une œuvre, l'employeur jouit d'un droit non exclusif d'usage, non transférable, à fins internes sans payer de redevances. Ce droit d'usage inclut le droit irrévocable et sans restriction d'adaptation et de modification, à fins internes.

L'employé peut refuser d'être identifié à une manifestation particulière d'une œuvre.

- (2) Lorsque l'employeur détient les droits d'auteur sur une œuvre, l'employé jouit du droit de produire d'autres œuvres ou produits intellectuels dans le même domaine et d'en publier des extraits dans des revues arbitrées et non arbitrées, de publier des livres et de présenter des communications, et de participer à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels.

- (3) L'auteur d'une œuvre retient les droits moraux sur toute œuvre. Afin de pouvoir exercer ses droits moraux, l'auteur obtient sur demande accès à une copie électronique ou imprimée de toute œuvre dont il est l'auteur et dont la propriété intellectuelle est détenue par l'employeur. Cet accès respecte la confidentialité 12:03.

Le nom de tout professeur figure de façon appropriée lors de l'identification et de l'usage de chaque œuvre ou produit intellectuel.

12:03 Confidentialité

Les parties doivent utiliser diligence raisonnable pour empêcher la divulgation des renseignements confidentiels relatifs aux droits d'auteur.

12:04 Commercialisation

- (1) Les parties conviennent que la production de la propriété intellectuelle à l'Université de Saint-Boniface nécessite des équipements et des fonds de fonctionnement et de recherche, qui proviennent en grande partie des gouvernements du Manitoba et du Canada. En conséquence, le développement commercial d'une telle propriété intellectuelle, s'il a lieu, devrait profiter aussi aux Manitobains, aux Canadiens, et à la mission universitaire de l'Université de Saint-Boniface.

- (2) Aucun employé n'est tenu de s'engager dans l'exploitation commerciale de ses travaux de recherche ou de protéger ses travaux scientifiques par un brevet, sous réserve des droits d'autres collaborateurs.

Les parties reconnaissent le principe du partage des bénéfices découlant de la commercialisation, en tenant compte de l'importance relative des contributions des collaborateurs.

L'employeur ne participe à aucune entente avec un tiers, y compris une entente visant à administrer des fonds, qui modifie ou limite les droits d'un employé en vertu de cette convention collective. Toute exception nécessite, au préalable, le consentement écrit de l'employé. L'employeur, l'employé et le syndicat s'engagent à respecter la convention collective lors de négociations avec les bailleurs de fonds.

Article 13 Liberté académique

- 13:01** Toute société doit, pour assurer son développement, faire un travail de recherche et permettre la propagation d'idées nouvelles dans la poursuite d'une plus grande connaissance.

Tout employé jouit de la liberté académique. Dans son essence, la liberté académique est le droit d'exercer ses fonctions sans déférence à une doctrine prescrite. Elle entraîne donc pour les deux parties ainsi que pour tout employé et tout administrateur l'obligation d'exercer leurs fonctions en respectant la liberté d'opinion d'autrui. L'employé est libre d'exprimer ses opinions personnelles et professionnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université de Saint-Boniface, sans préjudice des droits et obligations rattachés à son statut.

- 13:02** L'Université de Saint-Boniface s'engage à assurer l'exercice de la liberté académique. La liberté académique garantit aux employés la possibilité de former et de soutenir des opinions fermes dans le cadre de leur enseignement. C'est le droit d'enquêter, d'émettre des hypothèses et de formuler des observations sans censure et sans devoir se soumettre à une doctrine prescrite. C'est le droit de critiquer la société en général. C'est le droit d'être à l'abri de la censure institutionnelle. C'est également le droit d'exercer ses droits légaux de citoyens, de jouir du droit à la liberté d'expression, sans encourir de sanction.

- 13:03** Les parties reconnaissent le droit fondamental de libre expression et des responsabilités qui en découlent et s'engagent à n'exercer aucune pression ou tentative d'intimidation portant atteinte à l'exercice de ce droit.
- 13:04** Les parties reconnaissent que la confidentialité des communications électroniques est essentielle dans une institution postsecondaire.

Article 14 Confidentialité

- 14:01** Les parties patronale et syndicale reconnaissent que tout document produit par un professeur est sous sa garde et son contrôle, à la seule exception suivante :
- les documents reliés spécifiquement aux fonctions administratives du professeur, ou coordonnateur de programme, auquel cas les notes personnelles et annotations sont néanmoins sous la garde et le contrôle du professeur.

Les parties reconnaissent que les documents sous la garde et le contrôle du professeur jouissent de la même protection que tout autre document de la vie privée, quel que soit le médium sous lequel il est entreposé (papier, fichier informatisé ...) et quel que soit son mode de transmission.

Partie B - Charge de travail et contrat

Article 15 Charge de travail

15:01 Procédure

La charge de travail est confiée à chaque professeur par le supérieur immédiat. Le supérieur immédiat assigne la charge d'enseignement des professeurs réguliers en tenant compte de leurs qualifications/compétences, de leurs préférences exprimées et de leur ancienneté.

Il est entendu que l'application de cette clause ne peut pas, de par elle-même, occasionner une réduction de charge d'un professeur régulier, à moins que le professeur désire une réduction de charge.

- (1) Les professeurs permanents peuvent avoir jusqu'à deux (2) cours par année en surcharge. Un professeur peut demander plus de deux (2) surcharges dans une année, mais il n'aura pas la priorité.

Lorsque le supérieur immédiat assigne une surcharge, il l'offre premièrement au professeur permanent qui a indiqué sa disponibilité en tenant compte des qualifications/compétences, des préférences exprimées et de l'ancienneté des professeurs réguliers. Deuxièmement, l'offre de surcharge sera faite au professeur régulier non-permanent. En aucun temps le supérieur immédiat ne peut assigner une surcharge à un professeur contre son gré.

- (2) La répartition de la charge d'enseignement entre les professeurs et les chargés de cours d'un secteur se fait en tenant compte des conditions d'embauche des professeurs, de leurs qualifications/compétences particulières, de leurs préférences exprimées, de leur ancienneté. Lors de cette répartition, les professeurs permanents qui n'ont pas de surcharge ont priorité sur les chargés de cours tout en respectant les exigences de la programmation et de l'offre des cours.
- (3) Au plus tard le 1er mars, le supérieur immédiat remet la liste des cours offerts pour l'année suivante.

Avec cette liste, le coordonnateur demande à chaque professeur ses préférences individuelles (les professeurs remettront au coordonnateur leurs préférences au plus tard le 15 mars) et par la suite, le supérieur immédiat prépare une ébauche des ressources humaines pour chaque programme d'études en consultation avec le coordonnateur. Cette ébauche est ensuite circulée au plus tard le 3 avril aux professeurs de chacun des programmes afin qu'ils puissent indiquer leur accord ou désaccord avec la charge de travail.

- (4) Au plus tard le 10 avril, le supérieur immédiat assigne à chaque professeur régulier d'un programme régulier sa charge de travail. Cette assignation est faite par écrit. Toute modification postérieure nécessite l'accord du supérieur immédiat et du professeur, sauf modification nécessitée par un événement qui n'est pas raisonnablement prévisible.
- (5) Si un professeur n'est pas en accord avec l'assignation de sa charge régulière, il peut demander de rencontrer le supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu son assignation afin de revoir cette assignation.

15:02 L'ordre d'assignation

- (1) L'assignation de la charge de travail des professeurs réguliers doit se faire avant de distribuer les surcharges et charges de cours.
- (2) L'assignation des surcharges aux professeurs permanents doit se faire après l'assignation aux professeurs réguliers et avant l'assignation des chargés de cours.

Au plus tard le 17 avril, la liste de toute surcharge disponible est envoyée par courriel à l'ensemble des professeurs permanents de l'ÉTP et l'ensemble des professeurs permanents de l'ESIES. Le professeur permanent voulant une surcharge fait sa demande auprès de son supérieur immédiat dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

- (3) L'assignation des chargés de cours doit se faire après l'assignation des charges de travail aux professeurs réguliers et des surcharges.

- (4) (i) La répartition des charges d'enseignement entre les chargés de cours se fait en donnant priorité au chargé de cours qui a donné le cours dans les 24 derniers mois à condition que la direction ou le doyen ou la doyenne juge son rendement satisfaisant. Dans un tel cas, la charge de cours n'est pas affichée.
- (ii) Les cours nécessitant l'embauche de chargés de cours sont affichés sur le Web de l'université pendant au moins dix (10) jours ouvrables.

Les charges de cours ne sont pas affichées dans les situations exceptionnelles ci-dessous :

- (a) La charge de cours est le résultat d'un congé de maladie, d'une démission ou autres absences ou la période d'affichage ne peut être respectée,
- (b) La charge de cours est le résultat d'une augmentation inattendue d'inscription qui mène à l'ajout d'une section de cours où la période d'affichage ne peut être respectée.

15:03 La charge complète de travail d'un professeur comprend

- (a) Un maximum annuel de 650 heures **pour le programme d'aide en soins de santé et 550 heures** pour tous **les** autres programmes et/ou l'équivalent en supervision de stage, tel qu'elle est définie au paragraphe 15.07 par année scolaire.
- (b) La préparation des cours.
- (c) La correction des travaux y afférents.
- (d) La rencontre personnelle des étudiants.
- (e) La participation du professeur aux divers comités requis pour le bon fonctionnement de l'ETP et l'ESIES.
- (f) Une participation active aux activités pédagogiques reliées à la fonction du professeur.
- (g) L'élaboration de nouveaux cours.

- (h) Un maximum de 100 heures de travaux autres que l'enseignement tels que confiés par la direction de l'ÉTP.

15:04 La charge complète de travail d'un professeur affecté au baccalauréat en sciences infirmières

- (a) Un maximum annuel, par année scolaire, de 18 heures crédits combinant l'enseignement et/ou l'équivalent en laboratoire tel que définie au paragraphe 15:06(d), la supervision de stage et l'évaluation de stagiaires ainsi que toute activité connexe à l'enseignement.
- (b) La participation aux divers comités requis pour le bon fonctionnement de l'École des sciences infirmières et des études de la santé.
- (c) La participation à des activités de recherche. Pour la durée de cette convention collective, chaque professeur, en consultation avec le doyen ou la doyenne et selon leur profil, participe à l'une ou l'autre des activités de recherche suivantes :
- Le développement des compétences et des capacités en recherche (par ex. la poursuite des études supérieures).
 - Le développement d'un plan de recherche qui peut inclure des travaux en cours et des projets de recherche et d'étude.
 - La participation aux travaux de recherche encadrés par un autre professeur.
 - L'avancement des connaissances tel que défini dans l'Énoncé de position de l'Association canadienne des écoles des sciences infirmières.

Il est entendu qu'il existe plusieurs preuves de participation à des activités de recherche et que celles-ci ne se limitent pas aux publications de recherche empirique évaluées par des paires.

Le doyen ou la doyenne peut toutefois dégrever le professeur d'une partie ou de la totalité de son enseignement afin d'assurer des tâches administratives, et cela en fonction de la complexité et l'ampleur de la tâche.

15:05 Clause de protection d'emploi

L'implantation de la clause des heures « d'enseignement » ne peut pas de par elle-même occasionner le licenciement d'un professeur permanent de l'ÉTP en date du 1er avril 1997.

15:06 Pondération suggérée pour le calcul des heures « d'enseignement »

- (a) Cours enseigné une fois par année : 1,15 x heures « d'enseignement »
- (b) Cours enseigné plus d'une fois dans l'année : 1,0 x heures « d'enseignement »
- (c) Laboratoires avec professeur : 0,33 x heures « d'enseignement »
- (d) Enseignement de techniques infirmières en laboratoires en Sciences infirmières : 1,0 x heures « d'enseignement »
- (e) Les travaux dirigés donnés par le SPL ne sont jamais considérés dans la comptabilité de la charge d'enseignement.

Un laboratoire n'est pas un cours (sauf en sciences infirmières) et, en aucun temps, ne peut être considéré dans la comptabilité de la charge d'enseignement d'un professeur à temps complet de 4 cours par semestre.

15:07 Équivalence pour surveillance des stages à l'ÉTP

Afin de chiffrer la valeur en équivalence d'heures d'enseignement pour la supervision de stages, le calcul suivant est effectué :

- (1) **Éducation de la jeune enfance et Auxiliaire d'enseignement : Nombre d'étudiants en stages sous la supervision du professeur * le nombre de semaines de stage * 2,5.**
- (2) **Tous les autres programmes à l'ÉTP**
Nombre d'étudiants en stages sous la supervision du professeur * le nombre de semaines de stages * 1.5.

15:08 Clause d'équité dans la distribution de tâche d'enseignement

Toute charge d'enseignement de professeur à temps complet qui excède quatre (4) cours par semestre sera considérée comme une surcharge. Il est entendu que l'année scolaire 2009-2010 servira de barème pour déterminer le nombre d'heures d'enseignement par cours et la durée des semestres. Les

heures enseignées en surcharge ne peuvent pas être considérées dans la comptabilité des heures d'enseignement comprises dans la charge de travail d'un professeur telle que décrite au paragraphe 15:03(a).

15:09 Rémunération pour surcharge, chargé de cours

Toute surcharge et charge de cours sera rémunérée sur une base de $1/650 * 1,24$ du salaire de professeur par heure d'enseignement. Ce calcul se fera à partir de l'échelle salariale pour la durée de cette convention collective.

15:10 Rémunération pour les professeurs à temps partiel

Tout professeur à temps partiel sera inclus au prorata de la charge complète de travail dans cette convention et aura droit dans la même proportion à tous les avantages de cette convention. Le calcul du prorata se fera en divisant le nombre d'heure d'enseignement et de supervision de stage par année par la moyenne d'heures d'enseignement et de supervision de stage assignées aux professeurs réguliers.

15:11 Rémunération pour les superviseurs de stages en sciences infirmières et en aide en soins de santé

La rémunération pour superviseur stage clinique en surcharge ou pour chargé de cours sera :

- Salaire annuel* x nombre d'heures total du stage/1537,5 x 1,04
- *Le salaire annuel provient de l'échelle de « Professeurs et professeurs à terme »

La rémunération ci-haut inclut toute paie de vacances prévue par une quelconque loi fédérale ou provinciale.

Article 16 Coordonnateur académique

16:01 Le coordonnateur académique assure le bon fonctionnement ainsi que la qualité et la pertinence des programmes d'études en collaboration avec le corps professoral et la direction.

16:02 L'employeur peut décider de faire un appel de candidatures pour un coordonnateur académique ou de renouveler une assignation de tâches d'un coordonnateur académique, en fonction des besoins opérationnels tout en respectant les procédures ci-dessous.

- 16:03 La durée du terme est **de deux (2) ans**, renouvelable avec une durée maximale de **dix (10) ans**.
- 16:04 Le professeur qui **choisit de ne** plus être coordonnateur académique donne un avis écrit de 90 jours à l'employeur.
- 16:05 Le coordonnateur académique est dégreuvé d'une partie de son enseignement et le taux de dégreèvement est déterminé par l'employeur en fonction des critères: entre autres, la complexité de la tâche de coordination exigée par le nombre de programmes, la complexité des programmes, la diversité des besoins de la clientèle étudiante et le nombre de professeurs et d'étudiants dans le secteur.
- 16:06 Le coordonnateur recevra une compensation additionnelle de 400 \$ par équivalent de quart ($\frac{1}{4}$) de tâche d'enseignement dégreuvé pour la coordination (et non les autres tâches).
- 16:07 **Procédure à l'appel de candidatures**
- (a) La direction fait un appel, à l'interne du secteur concerné (à tous les professeurs qui enseignent dans le secteur), pour des candidatures à la coordination académique. Dans cet appel, la direction inclut la description de tâches de coordination, **la durée du mandat**, le taux de dégreèvement, les qualifications requises et les critères de sélection.
 - (b) La candidature retenue peut être renouvelée annuellement pour un maximum de **six (6) ans**.
 - (c) **Si une coordination a cumulé six (6) années consécutives dans la fonction, l'employeur procédera à un appel de candidature à l'interne du secteur concerné (à tous les professeurs qui enseignent dans le secteur). Dans cet appel, la direction ou le doyen inclut la description de tâches de coordination, la durée du mandat, le taux dégreèvement, les qualifications requises et les critères de sélection.**
 - (d) **Dans l'éventualité où aucune candidature satisfaisante n'est reçue parmi les professeurs à l'interne du secteur, l'employeur peut demander à la coordination sortante de poursuivre son mandat. Si la coordination sortante accepte de poursuivre son mandat, on**

procédera à un appel de candidature à l'interne du secteur concerné aux deux (2) ans jusqu'à concurrence de dix (10) ans consécutifs.

(e) S'il n'y a pas de demandes à l'interne du secteur concerné et que le coordinateur sortant ne renouvelle pas son mandat, cette tâche sera offerte à un professeur d'un programme apparenté par la direction ou le doyen pour un mandat d'un (1) an. L'année suivante, on procédera à un appel de candidature à l'interne du secteur.

16:08 Le coordonnateur sera normalement nommé **au plus tard** le 1er mai de chaque année. **Si**, suite à une nomination d'un nouveau coordonnateur académique, **les cours affectés à cette personne se libèrent**, les professeurs **des programmes** concernés peuvent, **au plus tard le 10 mai**, modifier leurs préférences et les soumettre au coordonnateur **académique ou décanat/direction selon les consignes de l'École.**

16:09 Politique d'affichage

Une copie de chaque appel de candidatures sera envoyée à la section locale du syndicat.

Article 17 Compensation/aide additionnelle pour les professeurs ayant un nombre élevé d'étudiants

17:01 À chaque semestre une compensation/aide additionnelle est accordée au professeur, en fonction du nombre d'inscriptions enregistrées à chacun de ses cours et laboratoires à la date limite des changements d'inscription sans pénalité financière, telle que spécifiée dans l'annuaire de l'Université de Saint-Boniface. Les étudiants comptabilisés sont ceux qui suivront le cours ou laboratoires au semestre en question. Cette compensation/aide additionnelle pour le professeur est calculée pour l'ensemble des cours enseignés par le professeur pour un semestre selon la pondération suivante :

- Un cours de 45 heures (3 crédits) chaque étudiant = 1
- Un cours de 30 heures (2 crédits) chaque étudiant = 0,67
- Un cours de 15 heures (1 crédit) chaque étudiant = 0,33

Les laboratoires sont pondérés comme suit :

- Tous les laboratoires avec professeur (pour chaque heure par semaine) chaque étudiant = 0,33
- Tous les laboratoires avec moniteur (pour chaque heure par semaine) chaque étudiant = 0,17
- Tous les laboratoires en sciences infirmières (statu quo)

Le laboratoire se définit comme étant :

- Approuvé comme faisant partie d'un cours approuvé par le Sénat
- Est prévu à l'horaire
- Est géré par le professeur, y inclus la préparation et la correction des travaux

17:02 Les critères d'attribution de cette rémunération/aide supplémentaire sont les suivants

- (a) Tout professeur qui a un total de 58 étudiants ou plus inscrits à ses cours ou laboratoire au début d'un semestre reçoit une somme de **sept cent cinquante (750 \$)** dollars ou de l'aide supplémentaire.
- (b) Pour chaque tranche supplémentaire de 20 étudiants inscrits à ses cours ou laboratoires au début du semestre, c'est-à-dire 78, 98, 118, 138, 158, 178, ..., le professeur reçoit une somme de **sept cent cinquante (750 \$)** dollars, ou de l'aide supplémentaire selon le tableau ci-dessous.

Nombre d'étudiants	Compensation
De 58 à 77	750 \$ ou 1 correcteur
De 78 à 97	1,500 \$ ou 2 correcteurs
De 98 à 117	2,250 \$ ou 3 correcteurs
De 118 à 137	3,000 \$ ou 4 correcteurs
De 138 à 157	3,750 \$ ou 5 correcteurs
De 158 à 177	4,500 \$ ou 6 correcteurs
Et ainsi de suite

Le calcul s'effectue à la date limite de changement de cours pour les étudiants pour chaque semestre.

17:03 Embauche et rémunération de correcteurs

Les correcteurs sont rémunérés **1,000 \$** par cours de 45 heures.

Le professeur est responsable de justifier son choix de correcteur à la direction qui procède à l'embauche et le professeur doit respecter le taux établi.

Pour chaque tranche d'aide additionnelle, un professeur peut choisir la compensation prévue à l'article 17:02 ou d'embaucher un correcteur.

Article 18 Activités professionnelles extérieures

18:01 Le professeur peut s'engager dans des activités professionnelles extérieures pour lesquelles il reçoit une rémunération. Le professeur peut aussi s'engager dans des activités communautaires non-rémunérées.

18:02 Le professeur ne doit pas utiliser l'équipement de l'Université de Saint-Boniface pour des activités professionnelles extérieures pour lesquelles il est rémunéré sans avoir présenté une demande écrite d'autorisation d'utilisation des services, fournitures, équipements ou du personnel de l'Université de Saint-Boniface à la direction. Une entente relative aux frais d'utilisation, le cas échéant, est négociée.

18:03 Avant d'utiliser des services, fournitures, équipements ou du personnel de l'Université de Saint-Boniface lors d'activités communautaires non rémunérées, le professeur obtient l'autorisation de la direction.

18:04 Aucun professeur ne s'engage dans des activités professionnelles extérieures rémunérées ou non rémunérées qui sont incompatibles avec l'exercice de ses responsabilités à l'Université de Saint-Boniface ou des activités qui constituent une compétition avec les services offerts par l'Université de Saint-Boniface.

Article 19 Sécurité d'emploi

19:01 Concession

L'Université de Saint-Boniface reconnaît que le travail de tout employé de l'unité de négociation régi par cette convention collective quant aux programmes réguliers de jour, soit les programmes Administration des affaires, Aide en soins de santé, Communication multimédia, Éducation de la jeune

enfance, Technologie de l'information, Diplôme en sciences infirmières auxiliaires, Baccalauréat en Sciences infirmières et Gestion du tourisme ne sera pas transféré à une autre juridiction, ou transformé à forfait ayant comme résultat la compression du personnel de l'unité de négociation.

19:02 Procédure de mise à pied et de réduction de charge de travail

Dans le cas de l'abandon d'un programme ou d'un cours, **ou de changements importants dans les programmes**, l'Université de Saint-Boniface **détermine le ou les programmes à partir desquels une mise à pied doit avoir lieu et** notifie par écrit tout professeur **affecté au plus tard** le 30 avril. La mise à pied ou la réduction de charge de travail prend effet le 1er août ou le 1er septembre de la même année selon la date d'embauche du professeur.

L'employeur s'engage à respecter l'ancienneté dans la mesure du possible lors de mises à pied ou la réduction de charge de travail.

Les professeurs sont mis à pied, ou ont leur charge réduite, par ordre inverse d'ancienneté, en autant que les professeurs ayant plus d'ancienneté possèdent des connaissances et compétences requises pour dispenser les cours encore offerts.

Les professeurs, qui reçoivent une réduction de leur charge de travail, maintiennent le statut de professeur régulier permanent à temps partiel.

Article 20 Embauche de professeurs

20:01 Procédure d'embauche de professeurs

Lorsqu'un poste de professeur est à pourvoir, la direction de l'ÉTP ou le doyen ou la doyenne de l'ESIES informe leur comité de direction des modalités d'embauche [la description du poste à combler, critères de sélection du candidat (notamment les diplômes, l'expérience professionnelle, les exigences de français), date limite du concours, annonce du poste].

- (1) Le concours de sélection est public. La direction de l'ÉTP ou le doyen ou la doyenne de l'ESIES est responsable de s'assurer de la publicité de l'offre d'emploi.

- (2) La direction de l'ÉTP ou le doyen ou la doyenne de l'ESIES étudie les demandes d'emploi pour les postes de professeurs.
- (3) La direction de l'ÉTP ou le doyen ou la doyenne de l'ESIES établit une liste des candidatures à retenir.
- (4) La direction de l'ÉTP ou le doyen ou la doyenne de l'ESIES fait parvenir la liste des candidatures retenues au recteur et y joint sa recommandation.

20:02 Contrat d'embauche

L'embauche d'un employé se fait par contrat écrit. Le contrat ne peut pas limiter les droits et conditions d'emploi prévus à la convention. À moins de stipulation contraire, la date d'embauche de tout professeur est le premier (1er) août. Pour les professeurs non-réguliers, la date de fin de contrat est le trente et un (31) juillet.

20:03 Avec l'offre d'embauche, l'employeur remet au professeur le lien donnant accès à une copie électronique de la convention collective.

20:04 Avec l'offre d'embauche, l'employeur remet au chargé de cours le lien donnant accès à une copie électronique de la convention collective.

20:05 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'embauche de l'employé, l'employeur envoie copie du contrat, dûment signée, à la section locale du syndicat.

20:06 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant son entrée en fonction, tout nouvel employé peut soumettre son contrat au syndicat pour vérification.

20:07 Frais de déménagement

Le candidat de l'extérieur du Manitoba qui accepte un poste à l'Université de Saint-Boniface a droit, sur présentation de pièces justificatives, à une somme jusqu'à concurrence de quatre mille dollars (4 000\$) pour les dépenses reliées au déménagement; cette somme, payée par l'employeur, est calculée à raison de la moitié des dépenses admissibles engagées par le candidat. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, s'entend des « dépenses reliées au déménagement » les frais de repas, d'hôtel, de transport et toutes dépenses engagées au cours du déménagement au Manitoba. Sauf exception approuvée au préalable et par écrit, il est entendu que le candidat se limite à des dépenses

qui ne dépassent pas les normes adoptées par le Bureau des gouverneurs et en vigueur au moment des dépenses.

Voir article 32 pour les frais de voyage.

20:08 **Droit de loger un grief**

Le syndicat peut présenter un grief qui porte sur une violation de la procédure d'embauche ou de la non-conformité du contrat d'embauche aux dispositions de la convention. Un grief portant sur la non-conformité du contrat d'embauche aux dispositions de la convention doit être intenté dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en fonction de la personne ou trente (30) jours ouvrables de la connaissance du contrat.

Article 21 Engagement temporaire

21:01 **Engagement de professeurs à terme**

L'employeur **peut** embaucher un professeur à terme dans les cas suivants :

- (a) un avis de départ est donné après le 31 **mars** ;
 - (b) un décès survient après le 31 **mars** ;
 - (c) une employée est en congé de maternité suivi d'un congé parental ;
 - (d) un employé est en congé de perfectionnement ;
 - (e) un employé est en congé sans solde ;
 - (f) un employé est en congé de maladie à long terme ;
 - (g) un employé est en période de prêt de services ;
 - (h) un employé occupe des fonctions administratives ;
 - (i) dans le cas d'un programme spécial ou expérimental ;
 - (j) un poste créé en cumulant diverses charges de cours ;
 - (k) tout autre cas faisant l'objet d'une entente entre les parties.
- (1) (i) Poste à terme d'une durée maximale d'une année

L'employeur embauche un professeur à terme pour combler temporairement un poste devenu vacant à la suite d'une démission après le 31 mai, un décès après le 31 mai, ou l'obtention d'un congé de maternité suivi d'un congé parental. La période de poste à terme dans de telles circonstances n'excède pas une (1) année scolaire à moins d'entente entre les parties.

(ii) Poste à terme d'une durée maximale de trois années

L'employeur embauche un professeur à terme pour combler temporairement l'absence du professeur en congé de perfectionnement, en congé sans solde, en congé de maladie à long terme, en prêt de service ou un poste créé en cumulant diverses charges de cours. La durée maximale de la période de poste à terme dans de telles circonstances n'excède pas trois (3) années scolaires à moins d'entente entre les parties.

(iii) Poste à terme - remplaçant pour fonction administrative

(1) L'employeur embauche un professeur à terme pour combler temporairement l'absence du professeur qui occupe des fonctions administratives. La durée maximale de la période de poste à terme dans de telles circonstances n'excède pas onze (11) années scolaires à moins d'entente entre les parties. Le contrat initial est de durée trois (3) ans et est renouvelable; les renouvellements sont d'une durée de trois (3) ans, de trois (3) ans et de deux (2) ans. Ces durées sont ajustées si les renouvellements de mandats ne sont pas de 5 ans.

(2) Le professeur qui est embauché pour combler le poste d'un professeur qui occupe des fonctions administratives obtient le statut de régulier lorsque la personne qu'il remplace ne réintègre pas son poste à la fin d'une absence d'au plus **pendant** onze (11) ans, incluant tout congé administratif, pourvu que ce remplaçant ait été en fonction pendant au moins trois (3) ans. Le statut de régulier entre en vigueur au moment de la non-réintégration.

21:02 Classement du professeur à terme

Le professeur à terme est classé à la catégorie appropriée selon les prescriptions du paragraphe 26:01 de la convention collective. Il est placé à l'échelon salarial applicable à sa catégorie qui correspond aux années d'expérience telles que reconnues selon les prescriptions du paragraphe 26:02.

21:03 Période d'emploi

- (1) La période d'emploi du professeur à terme est celle déterminée à son contrat d'emploi. L'employeur peut mettre fin au contrat d'emploi du professeur à terme pour cause juste et suffisante, sans avoir à verser aucune indemnité à titre de dédommagement.
- (2) Dans l'éventualité du retour de la personne qui occupait un poste administratif à l'unité de négociation avant la fin du terme prévu au contrat pour des fonctions administratives, le professeur à terme ne peut pas être licencié avant la fin de la date d'anniversaire du contrat.
- (3) Dans les cas où l'employeur met fin au contrat du professeur à terme en raison du retour du professeur, l'employeur paie au professeur à terme une période de deux (2) semaines de paie à titre de préavis.

21:04 Reconnaissance des années de service

Le professeur à terme qui devient régulier se voit reconnaître les périodes de service à des fins d'ancienneté, de permanence et de progression des échelons salarial en autant que sa période du poste à terme ait eu lieu l'année scolaire qui précède l'année de l'obtention de son poste régulier.

21:05 Embauche de chargé de cours

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche embauche les chargés de cours suite à une recommandation de la direction de l'ÉTP ou le doyen ou la doyenne de l'ESIES.

Article 22 Permanence**22:01 Définition**

À l'embauche, le professeur est en période d'essai pour une durée d'un (1) an. La période d'essai permet au professeur de manifester ses aptitudes dans l'enseignement et à remplir ses tâches reliées à l'enseignement.

Pendant cette période d'essai, l'employeur peut mettre fin au contrat d'emploi sans avoir à verser une indemnité ni à donner un préavis.

22:02 Conditions d'admissibilité

- (1) Seuls les professeurs réguliers peuvent obtenir la permanence.
- (2) Les professeurs réguliers de programmes agréés exigeant un certain niveau de formation seront admissibles à la permanence lorsque le niveau exigé sera atteint, sujet aux conditions ci-dessous.

Le niveau exigé de formation pour être admissible à la permanence :

- (a) doit être publié parmi les conditions d'embauche du poste du professeur.
- (b) et doit aussi être inscrit dans le contrat d'embauche du professeur lors de son embauche.

22:03 Procédure de demande de permanence

Tout professeur régulier à temps plein ayant complété trois (3) années consécutives (ces trois (3) années comprennent la période d'essai d'un an) à temps plein ou trois (3) années à temps plein dans les cinq (5) années qui précèdent la demande de permanence au service de l'employeur peut présenter une demande de permanence, à son supérieur immédiat, au plus tard le 30 septembre.

Tout professeur régulier à temps partiel, ayant accumulé l'équivalent de trois (3) années à temps plein au service de l'employeur peut présenter une demande de permanence, à son supérieur immédiat, au plus tard le 30 septembre.

Le supérieur immédiat fait l'évaluation complète du rendement du professeur admissible à la permanence. Dans le cas où le supérieur immédiat entretient des réserves à l'égard de la demande de permanence, il les communique au professeur avant de communiquer son évaluation et sa recommandation au recteur. Le supérieur immédiat rencontre le professeur qui en fait la demande, pour lui permettre de répondre aux réserves exprimées.

Le supérieur immédiat envoie son évaluation et fait sa recommandation au recteur au plus tard le 15 décembre. Le supérieur immédiat envoie une copie de son évaluation et de sa recommandation au professeur concerné.

Le recteur accorde une audition au professeur qui en a fait la demande.

Le recteur et le supérieur immédiat remettent au professeur une copie de tout document qui leur est présenté par toute tierce personne.

Le recteur envoie sa recommandation motivée au comité de personnel au plus tard le 31 décembre suivant la demande avec copie au professeur ainsi qu'à la section locale du syndicat.

Le comité de personnel accorde une audition au professeur qui le désire.

Le comité de personnel rend sa décision au plus tard le 28 février.

La permanence devient effective immédiatement.

Lorsque le comité de personnel décide de ne pas accorder la permanence, il indique par écrit au professeur les motifs précis de ce refus.

Le comité de personnel peut offrir au professeur un contrat additionnel d'une (1) année afin de permettre une autre évaluation de son dossier pour les fins de permanence.

Dans l'éventualité d'une décision négative, le professeur concerné peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant le refus de permanence, loger un grief conformément aux articles 10 et 11 de la convention si le refus est basé sur des motifs déraisonnables, arbitraires ou discriminatoires.

Article 23 La résiliation de contrat

23:01 Résiliation de contrat

Le professeur qui désire résilier son contrat doit aviser son supérieur immédiat par écrit, avec copie à la section locale du syndicat, au plus tard le 31 **mars**.

23:02 Dans l'éventualité qu'un avis de départ donné par un professeur est donné après le 31 **mars**, suivre les procédures dans l'article 21.

- 23:03** Dans l'éventualité qu'un avis de départ donné par un professeur est donné après le 15 juin, l'employeur peut combler le poste par des chargés de cours pour une durée maximale d'un (1) an.
- 23:04 Non renouvellement de contrat de professeur régulier non-permanent**
 Sous réserve de l'article 22, en cas de non renouvellement du contrat d'un professeur régulier non-permanent, l'employeur envoie un avis écrit de non renouvellement de contrat au professeur visé, avec copie à la section locale du syndicat, au plus tard le 30 avril. Dans cet avis l'employeur donne les motifs pour le non-renouvellement de contrat. Le professeur régulier non-permanent conserve tous ses droits de contester, conformément à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue aux articles 10 et 11, le non-renouvellement de son contrat si celui-ci est fait pour des motifs déraisonnables, arbitraires ou discriminatoires.
- 23:05 Paiement de salaire lors de la fin d'emploi**
 L'employé qui quitte son emploi (départ volontaire, non renouvellement de contrat, retraite) est rémunéré jusqu'à une date déterminée par la date d'embauche. Ainsi, les employés embauchés le 1er août sont rémunérés jusqu'au 31 juillet.

Article 24 Mesures disciplinaires

- 24:01 Motifs justes et suffisants**
 Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis de mesure disciplinaire, de suspension, de congédiement, ou de quelque autre forme que ce soit ne peut être imposée à l'employé sans motif juste, valable et suffisant, et sans qu'il ait reçu auparavant ou simultanément un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire.
- 24:02 Entrevues**
 L'employeur avise l'employé quatre (4) heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire ou relative à son assiduité et de lui indique :
- (a) Qu'il a le droit de se faire accompagner par un représentant syndical;
 - (b) Quel est l'objet de la rencontre;

(c) Que son dossier personnel sera en cause.

L'employé a le droit de refuser de participer à l'entrevue ou de continuer d'y participer s'il n'a pas reçu l'avis précité.

24:03 Droit à la représentation

Un employé cité à comparaître à une entrevue avec l'employeur a le droit de se faire représenter par un représentant syndical. Toute mesure disciplinaire ou administrative imposée à l'employé en l'absence de son représentant syndical est nulle à moins que l'employé ait renoncé à son droit de représentation syndicale.

24:04 Avis au syndicat

L'employeur informe le syndicat immédiatement de l'imposition de toute mesure disciplinaire à l'égard d'un employé qui n'a pas été accompagné par un représentant syndical lors de l'entrevue disciplinaire. L'employeur envoie sans délai au syndicat copie de la lettre de discipline remise à l'employé.

Article 25 Dossier personnel de l'employé

25:01 Composition du dossier

Les documents pertinents à l'emploi d'un employé sont versés dans un seul dossier dont le supérieur immédiat est le dépositaire.

25:02 Le dossier de l'employé est composé des seules pièces suivantes

- Le curriculum vitae à l'embauche et ses mises à jour;
- L'attestation des diplômes;
- Les lettres de recommandations lors de l'embauche;
- Tout contrat d'engagement, avec modification;
- Les documents relatifs à un avancement de carrière;
- Les documents relatifs à un congé de perfectionnement;
- Les documents relatifs à un congé différé, congé sans solde, parental, de maternité ou de maladie;
- Les documents relatifs à l'attribution et à la modification de la charge d'enseignement;
- Les documents attestant le développement professionnel;
- Les rapports d'évaluation de rendement.

- Les documents constituant une mesure disciplinaire.

25:03 Les documents que l'employé produit pour répondre à des appréciations qu'il trouve incomplètes ou inexactes, pour contester la véracité ou la pertinence d'un document versé à son dossier ou encore pour répondre à toute plainte de nature disciplinaire.

25:04 Aucun document anonyme ou commentaire anonyme n'est versé au dossier personnel de l'employé. Il est entendu que la compilation statistique des sondages d'étudiants n'est pas considérée comme un document ou commentaire anonyme. Il est entendu que les commentaires anonymes figurant aux sondages d'étudiants ne sont pas versés au dossier de l'employé.

Un document ou commentaire est dit «anonyme» si sa source n'est pas identifiée par écrit. De même, un document ou commentaire est dit «anonyme» si sa source n'a pas été dévoilée par écrit à l'employé.

25:05 Est confidentiel tout document ou lettre de recommandation sollicité à l'embauche de l'employé.

Ce sont les seuls documents confidentiels permis.

Cependant peuvent être divulgués toutes lettres de recommandation ou autres documents sollicités lors de l'embauche, si le répondant a accepté par écrit la divulgation de sa lettre ou document à l'employé.

25:06 Toute mesure disciplinaire ou lettre de réprimande est périmée et retirée du dossier personnel lorsque le supérieur immédiat est d'avis que l'objet de la discipline a été corrigé.

25:07 Si l'employé estime qu'un document versé à son dossier n'est pas conforme aux dispositions de la convention ou est périmé, il peut demander au recteur de le retirer. En cas de refus, la demande écrite de l'employé et la réponse du recteur sont versées au dossier.

25:08 Consultation du dossier

Après avoir envoyé une demande écrite, au supérieur immédiat, ou son représentant mandaté par écrit, l'employé, ou son représentant mandaté par écrit, consulte son dossier personnel, durant les heures normales d'ouverture de

bureaux et en présence d'un représentant de l'employeur. Sur demande, l'employé reçoit copie de tout document ou lettre versée à son dossier.

À moins d'autorisation expresse de l'employé, aucune information versée au dossier personnel de l'employé n'est divulguée à une tierce personne. Aux fins du présent article, le recteur, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, la direction des ressources humaines, le supérieur immédiat et la personne chargée d'administrer la convention collective pour l'employeur ne sont pas considérés comme tierce personne.

Article 26 Classement et traitement

26:01 Classement

Un professeur est classé dans une des catégories suivantes :

Catégorie A

3 ans ou moins d'études postsecondaires pertinentes (ou l'équivalent déterminé par l'administration)

Catégorie B

4 ou 5 ans d'études postsecondaires pertinentes (ou l'équivalent déterminé par l'administration)

Catégorie C

6 ans ou plus d'études postsecondaires pertinentes (ou l'équivalent déterminé par l'administration)

Catégorie D

6 ans ou plus d'études postsecondaires pertinentes et détenteur d'un doctorat.

S'applique seulement au professeur régulier embauché au Baccalauréat, Sciences Infirmières.

En cas de désaccord au sujet du classement du professeur, la question est renvoyée pour une décision à un comité qui sera composé des représentants suivants :

(a) deux (2) personnes nommées par la section locale du syndicat;

(b) deux (2) personnes nommées par l'employeur

Ces quatre personnes nommeront un président.

La décision du comité est finale.

26:02 Détermination de l'échelon salarial lors de l'embauche

Les années d'expérience de travail reliées au domaine d'enseignement ou les années d'enseignement acquises pertinentes dans le domaine d'enseignement du professeur à l'ÉTP ou à l'ESIES sont pleinement reconnues.

Les années d'expérience de travail à temps partiel reliées au domaine d'enseignement ou les années d'enseignement pertinentes dans le domaine d'enseignement du professeur à l'ÉTP ou à l'ESIES sont reconnues au prorata.

26:03 Progression salariale

À chaque année, le professeur est automatiquement classé à l'échelon supérieur de l'échelle salariale prévue pour sa classification.

Les rajustements de salaire vis-à-vis le changement de catégorie et les années d'expérience sont effectués le 1er août ou à la date de l'obtention d'un grade qui permet le changement de catégorie.

L'augmentation salariale entre en vigueur le premier (1er) août de chaque année.

26:04 Compensation additionnelle pour maîtrise ou doctorat

L'employeur accorde une compensation additionnelle de **trois mille (3 000 \$)** dollars au détenteur d'une maîtrise ou une compensation additionnelle de **six mille (6 000 \$)** dollars au détenteur d'un doctorat. Ce montant s'ajoute à sa paye régulière selon l'échelle en vigueur.

La compensation additionnelle pour doctorat ne s'applique pas aux professeurs détenteurs d'un doctorat embauché à la catégorie D.

26:05 Prime lors de l'obtention d'un diplôme additionnel

L'employeur accorde au professeur une prime de quinze cent (1 500 \$) dollars lors de l'obtention d'un diplôme additionnel relié à son domaine d'enseignement à l'ÉTP ou à l'ESIES.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, seul le diplôme jugé pertinent par le supérieur immédiat et qui est l'équivalent d'une année complète d'études postsecondaire à un niveau de rigueur académique nettement supérieur du programme dans lequel enseigne le professeur à l'ÉTP ou à l'ESIES permet le paiement de la prime précitée.

26:06 Placement promotionnel

Cette disposition concerne uniquement les profs qui passent à la catégorie D.

Le salaire de base utilisé pour le placement est le salaire plus la prime de doctorat. Le placement à promotion est l'échelon le plus rapproché à la hausse + deux échelons.

Article 27 Cours à distance

27:01 L'offre des cours à distance

La décision d'offrir tout cours à distance relève du Sénat. Si cette décision a des implications financières, l'approbation du Bureau des Gouverneurs sera requise.

27:02 Responsabilité de préparation et des mises à jour

La préparation du contenu ou de la mise à jour du contenu requis pour l'offre d'un cours à distance est proposée d'abord à un professeur à temps plein qui doit y consentir. Le consentement, de la part de l'employeur ou de la part d'un professeur à temps plein peut être refusé si le cours à préparer ne relève pas de l'expertise du professeur, ou si l'expertise requise n'était pas une condition d'emploi lors de l'embauche.

Advenant qu'aucun professeur à temps plein consente à préparer le contenu (ou la mise à jour) pour l'offre d'un cours à distance, l'employeur peut recourir aux services d'un expert de contenu, embauché comme chargé de cours, en autant que l'embauche d'un tel expert satisfasse au moins aux mêmes exigences académiques que celles appliquées aux chargés de cours dans la discipline.

Les parties s'entendent sur le format d'un contrat-type qui se trouve en annexe. (voir annexe 3, 4, 5)

Une copie du contrat passé entre l'employé et l'employeur est envoyée au syndicat.

27:03 Responsabilité d'offre

L'offre de cours à distance est confiée à un professeur à temps plein, ou à un chargé de cours, qui doit y consentir. Le consentement, de la part de l'employeur ou de la part d'un professeur à temps plein ou d'un chargé de cours, peut être refusé si le cours à offrir ne relève pas de l'expertise du professeur ou du chargé de cours, ou si la description du poste, lors de l'embauche, n'a pas fait explicitement mention de l'offre de cours à distance.

27:04 Droits des tierces personnes

Lors de la préparation et mise à jour du contenu requis pour l'offre d'un cours à distance, l'employé ne doit pas utiliser une propriété intellectuelle détenue par une tierce personne, sans en avoir obtenu l'autorisation. L'employé s'engage de même à respecter la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

27:05 Pondération dans la charge d'enseignement

La préparation du contenu requis pour l'offre d'un cours à distance est pondérée dans la charge d'enseignement selon la proportion 1,5 heure d'enseignement; par exemple, la préparation d'un cours de 45 heures est pondérée à 67,5 heures d'enseignement dans la charge d'enseignement.

L'offre de cours à distance est pondérée dans la charge d'enseignement selon la proportion 1,0 heure d'enseignement; par exemple, l'offre d'un cours de 45 heures est pondérée à 45 heures dans la charge d'enseignement.

La mise à jour du contenu requis pour l'offre de cours à distance est pondérée dans la charge d'enseignement selon la proportion 0,5 heure d'enseignement; par exemple, la mise à jour du contenu d'un cours de 45 heures est pondérée à 22,5 heures dans la charge d'enseignement.

Article 28 Redistribution de la charge de travail

- 28:01** (a) Dans l'éventualité où un cours est annulé, après le 30 avril, parce qu'un nombre insuffisant d'étudiants s'y **est inscrit**, le supérieur immédiat

rencontre le professeur concerné afin d'établir une nouvelle charge de travail pour l'année scolaire.

- (b) Après la rencontre avec le professeur, le supérieur immédiat, en tenant compte des qualifications particulières du professeur, lui assigne les fonctions qu'il juge équivalentes aux heures d'enseignement à combler.
- (c) Le supérieur immédiat envoie au professeur copie écrite de cette assignation.

Article 29 Réduction de la charge de travail d'un professeur

29:01 Pour un professeur avec au moins quinze (15) ans de service

Tout professeur permanent, avec au moins quinze (15) ans de service à l'Université de Saint-Boniface, a le droit de passer à un poste comportant moins que 100 % de la charge de travail normale, avec un salaire en même proportion. La réduction de tâches porte sur chacune des fonctions.

Le professeur voulant se prévaloir de cette clause présente sa demande écrite au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 15 janvier, avec copie à la section locale du syndicat. Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la demande, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet par écrit sa décision au professeur. Dans le cas où la réponse est négative, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche indique les motifs de son refus. Cette demande n'est refusée que pour cause juste et raisonnable.

La réduction de la charge de travail entre en vigueur le premier août, et se termine après un an. Le professeur peut demander un renouvellement, selon la même procédure que pour la demande initiale.

Le professeur se **verra accorder** une charge réduite de travail au maximum deux (2) fois durant sa carrière à l'USB, à partir du 1 août 2012.

29:02 Pour tout professeur

Exceptionnellement, et nonobstant les dates prévues ci-haut, tout professeur peut présenter sa demande de passage à temps partiel à une autre date, avec des dates de début et de fin différentes de celles indiquées ci-haut, en

indiquant la raison de sa demande, avec copie à la section locale du syndicat, pourvu que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche consente à recevoir la demande. Une telle demande exceptionnelle de passage à temps partiel peut être refusée à la discrétion du recteur. Le recteur indique les motifs de son refus par écrit.

29:03 Traitement de la réduction de la charge de travail

À moins d'avis contraire et écrit de la part de l'employé, le professeur à temps partiel est présumé revenir à temps plein à l'Université de Saint-Boniface à la fin de sa réduction de charge, au même poste dans le même secteur qu'avant le passage à temps partiel. Le professeur à temps partiel conserve tous les droits rattachés à son poste.

La charge de travail de l'employé à temps partiel et le mode de paiement du salaire seront répartis sur l'année complète ou concentrée sur une période plus courte, par entente entre l'employé et l'employeur.

Partie C - Perfectionnement professionnel

Article 30 Perfectionnement professionnel

30:01 Définition

Pour les fins d'application de cet article, professeur s'entend : de professeur régulier permanent, de professeur non-permanent, de professeur à terme, et de professeur en prêt de service.

30:02 Énoncé de principe

L'Université de Saint-Boniface et le syndicat reconnaissent l'importance du développement professionnel et ils acceptent d'en assurer conjointement la responsabilité.

30:03 Activités de développement professionnel

Le développement professionnel se définit normalement comme suit :

- (a) L'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement reliées à sa discipline d'enseignement.
- (b) La participation à des congrès, colloques ou autres activités similaires qui sont reliés à sa discipline d'enseignement.
- (c) L'inscription à des cours, des activités ou des ateliers de travail utiles à l'élaboration de nouveaux programmes reliés à sa discipline d'enseignement.

30:04 Financement

L'Université de Saint-Boniface s'engage à payer les sommes allouées aux professeurs pour leur développement professionnel.

30:05 Somme allouée pour le développement professionnel

Une somme maximale de mille cinq cents (1 500 \$) dollars par année scolaire est allouée au professeur pour les activités de développement professionnel qui ont été approuvées selon la procédure ci-dessous décrite.

- (a) Les sommes non utilisées sont reportées à la prochaine année mais le fonds total ne peut pas dépasser quatre mille cinq cent (4 500 \$) dollars.

- (b) La direction ou le doyen ou la doyenne peut geler le versement des sommes allouées pour le développement professionnel d'un professeur dans les cas où le professeur n'a pas suivi les activités de développement professionnel identifiées dans sa demande.

30:06 Procédure de demande pour les activités de perfectionnement professionnel autres que les congés de perfectionnement professionnel

Les dépenses prévues au paragraphe 30:03 doivent être approuvées au préalable par la direction ou le doyen ou la doyenne. La direction ou le doyen ou la doyenne rend leur décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

30:07 Critères d'évaluation des demandes d'activités de perfectionnement

La direction ou le doyen ou la doyenne étudient chaque demande en tenant compte de l'ensemble des critères suivants :

- (a) La pertinence de l'activité à la tâche d'enseignement du professeur compte tenu de sa formation.
- (b) Les coûts rattachés à l'activité **et/ou** à l'équipement faisant l'objet de la demande.
- (c) Le statut et le nombre d'années de service du professeur.
- (d) Le besoin de développer de nouvelles compétences, en vue de l'offre de nouveaux programmes.
- (e) Le besoin de se mettre à jour quant à la matière enseignée ou à la pédagogie utilisée.
- (f) Tout autre critère dont convient la direction ou le doyen ou la doyenne.

30:08 Rapport d'activités

La direction ou le doyen ou la doyenne peut, en tout temps, demander au professeur de lui fournir un rapport sur la réalisation des activités qui ont été proposées et acceptées aux fins du développement professionnel.

- 30:09 Cours offerts à l'Université de Saint-Boniface, à l'école technique et professionnelle et à l'éducation permanente**
 Tout professeur peut suivre les cours offerts à l'Université de Saint-Boniface sans avoir à défrayer les droits d'instructions et les droits de service. Ceci est un bénéfice imposable.
- 30:10 Résolution de litiges**
 Tout litige relatif à l'application du présent article peut faire l'objet de grief conformément aux articles 10 et 11.
- 30:11** Lorsqu'il y a une exigence de compléter un certificat d'éducation des adultes l'employeur sera responsable des frais associés.

Article 31 Politique d'achat d'outils informatiques et d'internet

31:01 Énoncés de principes

Les parties conviennent que l'employeur a la responsabilité de fournir l'équipement informatique et les logiciels aux employés qui enseignent l'utilisation de logiciels ou qui utilisent l'informatique dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans frais directs à l'employé et sans puiser dans les budgets de développement professionnel, dans les cas normaux.

Il est entendu que l'équipement et les logiciels fournis par l'employeur permettent à l'employé de s'acquitter de ses fonctions et y correspondent. L'employeur s'engage à faire la mise à jour régulière de ces équipements et logiciels.

Tout outil informatique acheté à partir des budgets réguliers de l'Université de Saint-Boniface appartient à l'Université de Saint-Boniface qui assume l'entière responsabilité des coûts d'achat, du coût de garanties, d'appui et de soutien, d'entretien et de mise à jour, et du matériel, puis des dépenses encourues lors de bris, de vols à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université de Saint-Boniface, et des assurances.

Aucun logiciel n'est ajouté ou enlevé sans la permission du professeur à moins que sa présence ou absence compromette sérieusement la sécurité des réseaux; dans un tel cas, le professeur est avisé au préalable.

Les parties patronale et syndicale reconnaissent l'importance du développement professionnel et la nécessité que les budgets correspondants servent habituellement à leurs fins normales.

31:02 Achat de logiciels

Aucun logiciel ne sera fourni par l'employeur pour un ordinateur qui est la propriété de l'employé.

31:03 Achat d'outils informatiques

Exceptionnellement, un professeur peut acheter des outils informatiques et des logiciels à partir des budgets de développement professionnel selon l'article 30, dans le cas d'un refus d'une demande à la direction ou au doyen ou à la doyenne ou d'une insuffisance dans les budgets de l'employeur.

Normalement, les outils informatiques similaires à ceux fournis à l'employé par l'employeur, ne seront pas achetés à partir du fonds de développement.

Tout outil informatique acheté à partir d'autres fonds (fonds de développement professionnel, subventions de recherche, fonds personnel) appartient au membre du personnel qui assume l'entière responsabilité des coûts d'achat, du coût de garanties, d'appui et de soutien, d'entretien et de mise à jour, et du matériel, puis des dépenses encourues lors de bris, de vols à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université de Saint-Boniface, et des assurances.

Si le bénéfice est imposable selon la loi, le professeur en sera informé par écrit avant de faire son achat.

31:04 Politique de remplacement

Lors du remplacement des ordinateurs dans les bureaux de professeurs, l'employeur achètera normalement des ordinateurs portables qui répondent aux fonctions des professeurs.

31:05 Politique d'implantation

Les parties conviennent de former un Comité conseiller ayant comme membres deux (2) professeurs de l'APEC et un (1) représentant du Service informatique. À chaque année, le Comité conseiller présentera au Service informatique un plan de trois (3) ans visant le renouvellement de l'équipement, puis des logiciels; les logiciels seront mis à jour aux moments pédagogiquement et

administrativement les plus appropriés. Ces plans sont basés sur les besoins des professeurs. Le Service informatique gère l'inventaire et les achats des équipements qui sont la propriété de l'employeur.

Le comité conseiller avisera aussi le comité de perfectionnement professionnel par rapport aux critères pour les achats d'équipement informatique.

31:06 Entretien

L'employeur assume les coûts du papier, de l'encre et des disquettes utilisés par le professeur dans ses fonctions comme employé de l'ETP ou à l'ESIES. Le professeur est tenu de comptabiliser lui-même et de rembourser à l'Université de Saint-Boniface le prix de tout équipement ou produit de l'Université de Saint-Boniface qu'il utilise pour ses fins personnelles.

31:07 Frais d'internet pour tous les professeurs

L'abonnement Internet à domicile peut être remboursé à même le fonds de perfectionnement de l'ETP ou à l'ESIES. Le professeur soumet chaque année une demande de remboursement de ses frais de services Internet à domicile.

31:08 Frais d'internet pour les professeurs qui enseignent un cours entièrement par internet

Sur présentation de factures annuelles, l'employeur rembourse une somme mensuelle de vingt dollars (20 \$) maximum pour couvrir les frais d'internet au professeur qui enseigne un cours entièrement par le biais de l'internet.

Article 32 Frais de voyage

32:01 Les frais de voyage sont assujettis à la politique et procédure de frais de voyage et demandes de remboursement.

Les remboursements de frais de voyage ne seront en aucun cas inférieurs aux frais établie ci-dessous.

- **Transport aérien au meilleur prix possible.**
- **Automobile personnelle à 0,50 \$ le kilomètre, jusqu'au tarif de transport aérien.**
- **Stationnement au coût réel, sur présentation de reçu.**

- **Location d'automobile si c'est le seul ou le plus économique moyen de transport.**
- **Hébergement dans une résidence privée à 50 \$ par nuit, sans reçu.**
- **Voyages au Canada**
 - Déjeuner 15 \$ (sans reçu)
 - Diner 15 \$ (sans reçu)
 - Souper 30 \$ (sans reçu)
- **Voyages internationaux**
 - **Déjeuner 20 \$ (sans reçu)**
 - **Diner 20 \$ (sans reçu)**
 - **Souper 40 \$ (sans reçu)**
- **Repas dont le coût dépasse les montants ci-haut : pièces justificatives requises.**

Article 33 Frais professionnels

33:01 Sur présentation de pièces justificatives, le professeur régulier ou à terme sera remboursé **de** ses cotisations professionnelles annuelles lorsque l'accréditation professionnelle est une condition d'emploi.

Partie D Congés et vacances

Article 34 Jours fériés et période des fêtes

34:01 Jours fériés légaux

Les jours suivants sont désignés jours fériés payés :

- Le jour de l'An
- Le jour Louis Riel
- Le Vendredi saint
- La fête de la Reine
- La fête du Canada
- Le congé statutaire du mois d'août
- La fête du Travail
- **La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**
- Le jour d'Action de grâces
- Le jour du Souvenir
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël

Tout autre jour proclamé par les autorités fédérales, provinciales ou municipales.

Le jour de congé du lundi de Pâques fait partie des jours de congé de la période des fêtes.

34:02 Jour du souvenir

L'observance du jour du Souvenir se fait selon les dispositions de la Loi sur le jour du Souvenir. Lorsque le jour du Souvenir tombe un jour normal de travail pour un employé, ce jour sera considéré comme étant férié pour l'employé. Lorsque le jour du Souvenir tombe une journée normale de relâche pour un employé, celui-ci recevra une autre journée de congé à une date qui est acceptable mutuellement.

34:03 Période des fêtes

La période dite des Fêtes s'étend au moins du 24 décembre à midi au 1er janvier inclusivement. L'employeur peut prolonger cette période pour tous les

employés de l'unité. Pendant la période des Fêtes, les employés ont congé et sont rémunérés au salaire régulier pour les journées normales de travail.

Les parties conviennent que le jour de congé du lundi de Pâques fait partie des jours de congé de la période des fêtes.

Article 35 Vacances annuelles

35:01 Tout professeur a droit aux vacances annuelles de 44 jours ouvrables. À moins d'autorisation écrite du supérieur immédiat, les vacances annuelles doivent être prises lorsque le professeur n'enseigne pas de cours ou n'est pas en supervision de stages.

Les vacances annuelles ne peuvent pas être reportées à l'année suivante, à moins d'autorisation écrite du supérieur immédiat. Pour le professeur régulier, qui est toujours en poste, les demandes de report de vacances jusqu'à la Fête du travail seront acceptées.

Le professeur embauché en cours d'année a droit à des vacances annuelles d'une durée proportionnelle à celle de **la période travaillée** à l'Université de Saint-Boniface.

La supervision des stages en juin (sauf pour sciences infirmières) sera distribuée en tenant compte de l'ancienneté des professeurs. Normalement, la coordonnatrice des stages est responsable des stages au mois de juillet et août.

Les coordonnateurs des programmes doivent demeurer disponibles jusqu'au dernier vendredi en juin.

Au préalable, le professeur informe par écrit le supérieur immédiat des dates de ses vacances annuelles. **Entre le 1er septembre et le 30 avril, l'autorisation de la personne superviseuse doit être requise.**

Article 36 Congé de maladie

36:01 Tout professeur qui ne peut pas remplir ses fonctions pour des raisons de maladie ou d'accident est en congé de maladie. Dans un tel cas, il en informe dès que possible le supérieur immédiat ou un représentant autorisé de l'employeur.

Après trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence pour cause de maladie, l'employeur peut demander un certificat médical.

Le professeur à temps plein acquiert des crédits de maladie à partir de son premier jour d'emploi, au taux de vingt (20) jours ouvrables par année jusqu'à un maximum de cent-quatre-vingts (180) jours.

Le professeur a, en début d'emploi, un crédit de deux (2) jours de congé maladie qui doivent être remis à l'employeur si le professeur les prend, puis quitte son emploi avant que ces deux (2) jours soient acquis. À cette seule exception près, les jours de congé maladie doivent être acquis avant de pouvoir être utilisés.

Les crédits de congé de maladie cessent de s'accumuler après dix (10) jours ouvrables consécutifs de congé de maladie.

Tous les crédits de congé de maladie accumulés par un employé avant la date d'entrée en vigueur de cette convention sont reconnus.

36:02 Cumul d'ancienneté pendant le congé de maladie

Tout employé verra la progression de son ancienneté rattachée aux bénéfices financiers s'accroître pour une période maximale de deux (2) ans pendant qu'il est en congé pour cause de maladie ou d'accident de travail. Après cette période, la progression des bénéfices financiers qui découle de l'ancienneté cesse. Le professeur qui ne peut pas réintégrer son poste après avoir utilisé tous ses crédits accumulés de congé de maladie est en congé de maladie sans solde.

36:03 Fin d'emploi

Après avoir reçu une confirmation du pronostic de l'état de santé de l'employé qui est en congé de maladie, l'employeur se réserve le droit de mettre fin à l'emploi de cet employé lorsqu'il apparaît à partir de l'information médicale que l'état de santé de celui-ci l'empêche de donner une prestation de travail sur une base régulière.

Article 37 Congé de comparution

37:01 Un congé payé est accordé au professeur qui n'est pas en congé sans solde ou qui n'est pas suspendu de ses fonctions qui est obligé :

- (a) de faire partie d'un jury;
 - (b) d'assister comme témoin, sur assignation ou sommation à une procédure qui se tient :
 - (i) devant une cour de justice, un jury d'accusation ou sous le sceau de leur autorité;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un juge de paix, un magistrat, ou un coroner;
 - (iii) devant un conseil législatif, une assemblée législative, une chambre d'assemblée ou un de leurs comités autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant lui;
- et
- (c) devant un arbitre, un juge, un commissaire, une personne ou groupe de personnes autorisés par la loi à tenir une enquête et à obliger des témoins à comparaître.

37:02 Le professeur remet à l'employeur toutes les indemnités qu'il touche à titre de témoin sauf les sommes qui lui sont payées à titre de remboursement de ses dépenses comme témoin ou comme membre d'un jury.

37:03 Le professeur discute avec le supérieur immédiat de la façon dont ses tâches sont assumées pendant son absence.

Article 38 Congé de deuil

38:01 Décès d'un membre de sa proche famille

L'employé a droit à un congé payé de quatre (4) jours ouvrables dans le cas du décès d'un membre de sa proche famille.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, **la définition de la proche famille sera utilisée.**

38:02 Décès d'un membre de sa parenté

L'employé a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables dans le cas du décès d'un membre de sa parenté.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, membre de la parenté s'entend du grand-père ou de la grand-mère de l'employé, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, de la belle-sœur, du beau-frère, du petit-fils ou de la petite-fille.

L'employé a droit à un congé payé d'un (1) jour, sur demande, lors du décès des grands-parents du conjoint, oncles, tantes, neveux et nièces.

38:03 Fonctions lors de funérailles

L'employé a droit à un congé de deuil payé d'un (1) jour ouvrable dans le cas où il est appelé à être porteur aux funérailles ou occupe tout autre rôle aux funérailles (lectrice, serveur au service religieux).

38:04 Funérailles en un lieu éloigné

L'employé a droit à un congé payé supplémentaire spécial de déplacement d'au plus deux (2) jours ouvrables pour assister à des funérailles en un lieu éloigné. Il doit, dans ce cas, soumettre une demande de congé spécial à son supérieur immédiat.

Dans les cas où deux (2) jours ne suffisent pas pour le voyage, un congé supplémentaire non rémunéré peut être accordé par le supérieur immédiat.

Les congés de deuil pour les membres de la proche famille ne sont pas accordés pendant les jours où l'employé est normalement absent du travail, soit en jour de relâche ou encore lorsqu'il est en congé avec solde ou sans solde ou est suspendu.

Article 39 Congé sans solde avec salaire différé

39:01 Le professeur qui désire obtenir un congé sans solde avec salaire différé envoie sa demande par écrit au supérieur immédiat avant le 30 avril.

39:02 Dans les 20 jours ouvrables suivant réception de la demande, le supérieur immédiat transmet par écrit sa décision. Au cas où la réponse serait négative, le supérieur immédiat indique les motifs du refus.

- 39:03** Le congé sans solde avec salaire différé est d'une durée de 12 mois débutant le 49e mois suivant le début de la période où 20 % du salaire du professeur fut retenu.
- 39:04** Le congé sans solde avec salaire différé peut aussi être d'une durée de six (6) mois débutant soit le 1er janvier ou soit le 1er juillet au choix du professeur. Dans les deux (2) cas, dix pourcent (10 %) du salaire est retenu durant les cinquante-quatre (54) mois qui précèdent le début du congé.
- 39:05** Lorsque le congé sans solde avec salaire différé est accepté l'Université de Saint-Boniface prépare un contrat étalant toutes les modalités du congé sans solde avec salaire différé. Le professeur doit revoir et signer le contrat avant le 31 mai.
- 39:06** Il est entendu que le congé sans solde avec salaire différé n'occasionnera aucune contribution additionnelle de la part de l'Université de Saint-Boniface au traitement du professeur. L'Université de Saint-Boniface remettra au professeur le montant total du salaire différé selon les modalités entendues
- 39:07** Toute formule de congé sans solde avec salaire différé doit être conforme aux exigences du ministère du revenu du Canada.

Article 40 Congé sans solde pour obligations familiales

- 40:01** L'employeur reconnaît que certaines situations ou circonstances particulières reliées directement aux responsabilités et obligations familiales de l'employé, notamment prendre soin d'un membre de sa famille gravement malade ou élever un enfant, pourraient amener celui-ci à prendre un congé prolongé. En pareil cas, l'employeur peut lui accorder, à sa discrétion, un congé sans solde, selon les modalités qu'il détermine. Il est entendu que l'employé paie tous les frais relatifs aux avantages sociaux qu'il maintient pendant son congé.
- 40:02** L'employé qui revient à la fin de ce congé est réintégré dans le programme auquel il était rattaché lors de son départ. En cas d'application, au cours du congé, des dispositions de la convention collective relatives à l'état de surnombre, ces mesures s'appliquent de la même façon à l'employé en congé.

Article 41 Congé de maternité

41:01 Admissibilité au congé de maternité

Est admissible au congé de maternité, l'employée qui:

- (a) a travaillé six (6) mois consécutifs au service de l'employeur;
- (b) présente à son supérieur immédiat une demande écrite de congé de maternité, au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle elle a l'intention de prendre son congé;
- (c) fournit à l'employeur un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date présumée de son accouchement;
- (d) remet à son superviseur immédiat un document attestant qu'elle a fait une demande et reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-emploi.

41:02 Durée du congé de maternité

Une employée a droit au congé de maternité suivant :

- (a) Une période n'excédant pas dix-sept (17) semaines, si l'accouchement a lieu avant ou à la date indiquée sur le certificat médical.
- (b) Outre ces dix-sept (17) semaines, la période équivalant au temps écoulé entre la date présumée d'accouchement mentionnée au certificat médical et la date réelle de l'accouchement, si ce dernier survient après la date mentionnée au certificat.

Le congé de maternité peut commencer à n'importe quelle période entre la dix-septième (17e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement et la semaine prévue pour l'accouchement.

Sur recommandation de son médecin, l'employée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Si l'arrêt de travail a lieu avant la dix-septième (17e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement, l'employée a droit au congé de maladie.

Le congé de maternité est pris sur une base de dix-sept (17) semaines consécutives.

L'employée qui envisage prendre un congé parental en plus du congé de maternité est tenue de prendre le congé parental à la fin du congé de maternité, à moins d'entente contraire entre l'employeur et l'employée.

41:03 Paiement des prestations pour le congé de maternité

L'employée en congé de maternité conformément au régime des prestations supplémentaires d'assurance-emploi reçoit les indemnités suivantes:

- (a) Pour la première semaine, l'employée reçoit cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire.
- (b) Pour les quinze (15) semaines additionnelles, l'employée reçoit le montant équivalent à la différence entre les prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et son traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire.
- (c) Un crédit de cinq (5) jours de vacances pour utiliser la semaine suivant la fin des prestations d'assurance emploi ou dans l'année suivant le congé.

Lorsque l'employée devient admissible à une augmentation annuelle au cours du congé de maternité, les indemnités prévues aux alinéas a) et b) ci-dessus sont ajustées en conséquence.

41:04 Obligations de l'employée à la fin de son congé

L'employée qui obtient un congé de maternité s'engage à reprendre son emploi sur une base régulière pour une période d'au moins six (6) mois à la fin de son congé de maternité, et le cas échéant à la fin de son congé parental, à moins que l'employeur n'accepte de prolonger le congé.

L'employée n'a l'obligation de reprendre son emploi que si l'employeur lui garantit son poste pour au moins six (6) mois suivant la fin de son congé de maternité.

L'employée qui quitte volontairement son emploi pendant son congé ou au courant des six (6) mois qui suivent son congé, rembourse à l'employeur le traitement qu'elle a reçu durant ce congé, au prorata de la partie non respectée des six (6) mois de retour obligatoire au travail. Pour plus de clarté, les périodes de retour au travail prévues aux articles 41:04, 42:05 et 43:04 sont concourantes; elles commencent à la fin du dernier de ces congés.

Si l'employée est incapable de reprendre son travail, l'employeur peut lui demander de produire un certificat médical, auquel cas les dispositions relatives au congé de maladie s'appliquent.

41:05 Contributions de l'employeur

Lors du congé de maternité, l'employeur continue à verser sa contribution aux régimes d'assurances collectives, au régime de retraite et au plan dentaire et ce sur la base d'un salaire de cent pour cent (100 %).

41:06 Ancienneté

Le congé de maternité est considéré comme période de service continu aux fins d'ancienneté et de progression dans l'échelle salariale et de cumul de crédits de congé de maladie.

Article 42 Congé parental

42:01 Admissibilité au congé parental

Est admissible à un congé parental l'employé régulier qui a travaillé six (6) mois consécutifs au service de l'employeur et qui répond à l'une des conditions suivantes :

- (a) l'employée qui est la mère naturelle d'un enfant;
- (b) l'employé qui est le père naturel d'un enfant;
- (c) l'employé qui est responsable des soins et de la garde d'un nouveau-né.

42:02 Demande du congé parental

Les procédures à suivre pour la demande de congé parental sont les suivantes:

- (a) L'employé présente à son supérieur immédiat une demande écrite de congé parental, au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle il a l'intention de prendre son congé et indique la durée de ce congé;
- (b) L'employé remet à son supérieur immédiat un document attestant qu'il a fait une demande et reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance-emploi.

42:03 Début du congé parental

Le congé commence au choix de l'employé soit :

- (a) au moment où prend fin le congé de maternité de l'employée régulière prévu à l'article 41 de la présente convention collective;
- (b) le jour de la naissance de l'enfant;
- (c) le jour où l'employé commence à assumer la garde et les soins de l'enfant;
- (d) jusqu'à dix-huit (18) mois suivant la naissance de l'enfant.

42:04 Durée du congé parental

- (a) Un employé qui est admissible au congé parental uniquement reçoit un congé d'une durée qui ne dépasse pas soixante-trois (63) semaines. Le congé parental est pris sur une base de semaines consécutives.
- (b) La durée totale combinée du congé accordé en vertu de la présente clause et du congé de maternité ne peut excéder soixante-dix-huit (78) semaines, pour un même enfant.

42:05 Obligations de l'employé régulier à la fin de son congé

L'employé qui obtient un congé parental s'engage à reprendre son emploi sur une base régulière pour une période d'au moins six (6) mois à la fin du congé parental, à moins que l'employeur à la demande de l'employé ne retarde la date de la fin de ce congé.

L'employé n'a l'obligation de reprendre son emploi que si l'employeur lui garantit son poste pour au moins six (6) mois suivant la fin de son congé parental.

L'employé qui quitte volontairement son emploi pendant son congé ou au courant des six (6) mois qui suivent son congé, rembourse à l'employeur le traitement que l'employé a reçu durant ce congé, au prorata de la partie non respectée des six (6) mois de retour obligatoire au travail.

Pour plus de clarté, les périodes de retour au travail prévues aux articles 41:04, 42:05 et 43:04 sont concourantes; elles commencent à la fin du dernier de ces congés.

42:06 Contributions de l'employeur

Lors du congé parental, avec prestations supplémentaires, l'employeur continue à verser sa contribution aux régimes d'assurances collectives, au régime de retraite et au plan dentaire et ce sur la base d'un salaire de cent pour cent (100 %).

Lors du congé parental, sans solde, l'employé peut participer au plan dentaire, aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite à la condition d'en assumer la totalité des coûts y inclus la contribution de l'employeur.

42:07 Calcul des prestations supplémentaires

- (a) L'employé en congé parental conformément au régime des prestations supplémentaires d'assurance-emploi reçoit les indemnités suivantes :
- (i) Pour les dix (10) premières semaines consécutives, il reçoit le montant équivalent à la différence entre les prestations parentales standards d'assurance-emploi et son traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 95 % de son traitement hebdomadaire. L'employé choisit les prestations parentales prolongées reçoit le même versement des prestations supplémentaires totales qu'il aurait reçu en choisissant les prestations parentales standards.
 - (ii) Ces dix (10) semaines sont immédiatement précédées d'une (1) semaine pendant laquelle il reçoit 100% de son traitement hebdomadaire si, et seulement si, il doit servir la semaine d'attente réglementaire i.e. si cette période d'attente n'a pas déjà été servie par l'autre parent pour le même enfant. De plus, l'employé qui doit servir une période d'attente reçoit un crédit de cinq (5) jours de vacances pour utiliser la semaine suivant la fin des prestations d'assurance emploi ou dans l'année suivant le congé.
 - (iii) La durée totale de versement des prestations supplémentaires accordées en vertu des articles 41 et 42 ne peut dépasser vingt-sept (27) semaines pour un même enfant.
 - (iv) Il ne reçoit aucune prestation supplémentaire pour le reste de la période pendant laquelle il est admissible aux prestations prévues d'assurance-emploi en vertu du congé parental.

(b) Lorsque l'employé devient admissible à une augmentation annuelle au cours du congé parental, les indemnités prévues à l'article 42:07(a) sont ajustées en conséquence.

(c) Partage des prestations supplémentaires

Lorsque deux employés de l'employeur veulent se prévaloir du congé parental pour leur enfant, les prestations supplémentaires payables en vertu de l'article 42:07(a) sont partagées entre eux.

42:08 Ancienneté

Le congé parental est considéré comme période de service continu aux fins d'ancienneté et de progression dans l'échelle salariale et de cumul de crédits de congé de maladie.

Article 43 Congé d'adoption

43:01 Admissibilité au congé d'adoption

Est admissible au congé d'adoption, l'employé régulier qui :

- (a) a travaillé six (6) mois consécutifs au service de l'employeur;
- (b) présente à son supérieur immédiat une demande écrite de congé d'adoption, dès que l'agence d'adoption a approuvé sa demande;
- (c) remet à son supérieur immédiat un document attestant qu'il a fait une demande d'assurance-emploi et qu'il reçoit des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi.

43:02 Durée du congé d'adoption

Un employé qui est admissible au congé d'adoption reçoit un congé d'une durée qui ne dépasse pas soixante-trois (63) semaines.

43:03 Partage des prestations supplémentaires

Lorsque deux employés réguliers de l'employeur veulent se prévaloir du congé d'adoption pour leur enfant, les prestations supplémentaires payables en vertu de cet article sont partagées entre eux.

43:04 Obligations de l'employé régulier à la fin de son congé

L'employé régulier qui obtient un congé d'adoption s'engage à reprendre son emploi sur une base régulière pour une période d'au moins six (6) mois à la fin du congé d'adoption, à moins que l'employeur à la demande de l'employé n'accepte de prolonger le congé.

L'employé n'a l'obligation de reprendre son emploi que si l'employeur lui garantit son poste pour au moins six (6) mois suivant la fin de son congé d'adoption.

L'employé qui quitte volontairement son emploi pendant son congé ou au cours des six (6) mois qui suivent son congé, rembourse à l'employeur le traitement qu'elle a reçu durant ce congé, au prorata de la partie non respectée des six (6) mois de retour obligatoire au travail. Pour plus de clarté, les périodes de retour au travail prévues aux articles 41:04, 42:05 et 43:04 sont concourantes; elles commencent à la fin du dernier de ces congés.

43:05 Contributions de l'employeur

Lors du congé d'adoption, avec prestations supplémentaires, l'employeur continue à verser sa part des contributions aux régimes d'assurances collectives, au régime de retraite et au plan dentaire et ce sur la base d'un salaire de cent pour cent (100 %).

Lors du congé d'adoption, sans solde, l'employé peut participer au plan dentaire, aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite à la condition d'en assumer la totalité des coûts y inclus la contribution de l'employeur.

43:06 Calcul des prestations supplémentaires

L'employé régulier en congé d'adoption conformément au Régime des prestations supplémentaires d'assurance-emploi reçoit les indemnités suivantes:

- (a) la première semaine, il reçoit 100 % de son traitement hebdomadaire. De plus, l'employé reçoit un crédit de cinq (5) jours de vacances pour utiliser la semaine suivant la fin des prestations d'assurance emploi ou dans l'année suivant le congé.

- (b) jusqu'à dix (10) semaines additionnelles, il reçoit le montant équivalant à la différence entre les prestations parentales standards d'assurance-emploi et son traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 95 % de son traitement hebdomadaire. L'employé qui choisit les prestations parentales prolongées reçoit le même versement des prestations supplémentaires total qu'il aurait reçu en choisissant les prestations parentales standards.
- (c) aucune prestation supplémentaire pour le reste de la période pendant laquelle l'employé régulier est admissible aux prestations d'assurance-emploi en vertu du congé parental.

Lorsque l'employé régulier devient admissible à une augmentation annuelle au cours du congé d'adoption, les indemnités prévues aux alinéas (a) et (b) ci-dessus sont ajustées en conséquence.

43:07 Ancienneté

Le congé d'adoption est considéré comme étant une période de service continu aux fins de l'ancienneté et de la progression dans l'échelle salariale et de cumul de crédits de congé de maladie.

Article 44 Autres congés

44:01 Congé de citoyenneté

Le professeur peut s'absenter, sans perte de salaire, pour le temps qu'il doit consacrer pendant ses heures de travail aux démarches en vue de recevoir son certificat de citoyenneté canadienne. Ces absences ne peuvent excéder un (1) jour de travail. L'employeur peut exiger que lui soit fournie la preuve des démarches nécessaires effectuées pendant les heures de travail.

44:02 Autres congés prévus par la loi

Le Code des normes d'emploi du Manitoba prévoit les congés suivants qui ne font pas partie de cette convention collective mais qui sont disponibles :

- (a) Congé en cas de violence familiale;
- (b) Congé de soignant;
- (c) Congé à l'intention des réservistes;

- (d) Congé pour don d'organe;
- (e) Congés en cas de maladie grave;
- (f) Congés en cas de décès ou de disparition d'enfants.

Cette liste n'est pas exhaustive. Veuillez consulter la loi pour plus de détails au sujet de ces congés.

www.gov.mb.ca/labour/standards/factsheet.fr.html

Article 45 Congé pour convenances personnelles

45:01 L'employé a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé payé par année (premier (1er) août au trente-et-un (31) juillet), pour convenances personnelles. Ces jours ne sont pas reportables d'une année à l'autre.

L'employé avise son supérieur immédiat lorsqu'il prend un congé pour convenances personnelles; si possible, l'employé transmet l'avis d'avance; sinon, l'employé transmet l'avis au plus tard trente (30) minutes après le début normal de sa journée de travail.

Il est entendu que l'employé n'a pas à justifier la raison précise du congé, qui doit néanmoins porter sur la nécessité de s'occuper d'un problème ménager ou familial.

Ces cinq (5) jours de congé pour convenances personnelles sont déduits des jours de congé de maladie de l'employé.

Article 46 Congé de naissance ou d'adoption

46:01 L'employé a droit à un (1) jour ouvrable de congé payé pour assister à la naissance ou l'adoption de son enfant ou l'enfant de son conjoint. L'employé peut prendre soit la journée de naissance, soit le lendemain de la naissance, soit la journée que sa conjointe est admise à l'hôpital, soit la journée qu'elle quitte l'hôpital. L'employé a droit à un (1) jour ouvrable entourant l'adoption de son enfant. L'employé peut prendre soit la journée de l'adoption, soit le lendemain de l'adoption.

Article 47 Prêt de service d'un professeur

47:01 Le prêt de service d'un professeur à un autre employeur résulte d'une entente d'une durée maximale de deux (2) années, à laquelle le professeur a consenti et qui est conclue entre l'employeur et l'emprunteur. La période de prêt de service est considérée comme période de service pour les fins d'ancienneté et de progression dans l'échelle salariale lorsque l'employé a obtenu dans l'entente du prêt de service une clause à cet effet.

À son retour du prêt de service, le professeur est réintégré dans le département auquel il était rattaché lors de son départ.

Article 48 Congé sans solde pour professeurs

48:01 Le congé sans solde est considéré comme une période de service aux fins d'ancienneté et de progression sur l'échelle salariale lorsque le professeur a obtenu au préalable de l'employeur une entente écrite qui stipule que la période de prêt de service est reconnue.

48:02 Le professeur régulier qui désire obtenir un congé sans solde envoie, avant le 15 mars, sa demande écrite au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et copie à la section locale du syndicat.

48:03 La demande indique l'objet du congé, sa durée et tout autre renseignement à l'appui de la demande.

48:04 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant réception de la demande, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet par écrit sa décision au professeur. Dans le cas où la réponse est négative, le vice-recteur indique les motifs de son refus.

48:05 La durée d'un congé sans solde, autres que les congés de maladie sans solde, est généralement d'une durée d'une (1) année. Ce congé peut être renouvelé ou prolongé pour une (1) autre année. Seuls les professeurs réguliers permanents peuvent recevoir un congé sans solde d'une durée de trois (3) années consécutives.

- 48:06** À moins d'avis contraire écrit, communiqué avant le 15 mars, le professeur en congé sans solde est présumé revenir à l'Université de Saint-Boniface à l'échéance de son congé sans solde.
- 48:07** À son retour de congé sans solde, le professeur est réintégré en autant que possible dans le programme auquel il était rattaché lors de son départ.
- 48:08** L'employeur peut, à la demande du professeur, le réintégrer à son poste avant la fin de son congé sans solde.
- 48:09** Le professeur qui a obtenu un congé sans solde conserve tous les droits rattachés à son statut d'employé et à sa permanence, le cas échéant, pour la durée du congé. Il peut également participer aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite et du plan dentaire à la condition d'en assumer la totalité des coûts.

Article 49 Congé de perfectionnement

49:01 Admissibilité au congé de perfectionnement professionnel

Tous les professeurs permanents réguliers sont admissibles au congé de perfectionnement. Aux fins de cet article, un congé de recherche ou un congé pour projet spécial peut également être considéré comme un congé de perfectionnement professionnel.

Un professeur peut se voir accorder un congé de perfectionnement professionnel au maximum une fois chaque cinq (5) ans de service au sein du poste de professeur. La priorité sera accordée aux professeurs qui n'ont pas eu de congé de perfectionnement dans les sept (7) dernières années.

49:02 Contenu de la demande

Dans sa demande de congé de perfectionnement le professeur soumet un plan détaillé du ou des projets ou activités prévus au cours du congé, y compris une description des moyens envisagés pour leur réalisation et l'échéancier précis de chaque élément du plan. Le plan proposé doit aussi inclure une démonstration explicite de sa faisabilité.

49:03 Critères pour congé de perfectionnement professionnel

Les critères d'évaluation des demandes de congé de perfectionnement sont :

- (a) Le niveau de planification de l'année de congé de perfectionnement.
- (b) La nature du projet de l'année de congé de perfectionnement en relation avec le poste du professeur.
- (c) La contribution du projet au rayonnement et à l'avancement de l'ÉTP ou de l'ESIES et de l'Université de Saint-Boniface.
- (d) La pertinence du projet soumis ou de la formation prévue dans l'évolution actuelle de l'ÉTP ou de l'ESIES.
- (e) Le potentiel de renouvellement et d'apprentissage des nouvelles techniques pédagogiques ou l'apprentissage de nouveaux champs d'expertise nécessaires dans l'offre de nouveaux programmes.

49:04 Procédure pour une demande de congé de perfectionnement

Le professeur présente au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche sa demande de congé de perfectionnement au plus tard le 31 octobre.

- (a) Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet sa décision finale par écrit au professeur avec copie conforme à la section locale du syndicat au plus tard le 30 novembre.
- (b) Le congé de perfectionnement professionnel est accordé pour une période spécifique. Il peut s'étendre entre le 1er août au 31 juillet de l'année suivante.
- (c) Un seul congé de perfectionnement professionnel ou plus peut être accordé par année, et ce, sous réserve de la disponibilité des fonds nécessaires dans le budget ou autres sources de fonds.

49:05 Disponibilité des fonds

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche doit s'assurer que les fonds sont disponibles dans le budget ou autres sources de fonds avant d'examiner les demandes de congés.

49:06 Traitement du professeur en congé de perfectionnement

Le professeur en congé de perfectionnement reçoit quatre-vingt pour-cent (80 %) de son traitement pendant la durée du congé; en plus il peut recevoir des

bourses d'organismes extérieurs jusqu'à un maximum de cent pour cent (100 %) de son traitement si le congé de perfectionnement a lieu au Manitoba; de même s'il reçoit les bourses reçues d'organismes extérieurs jusqu'à un maximum de cent vingt-cinq pour-cent (125 %) de son traitement si le congé de perfectionnement a lieu en dehors du Manitoba.

49:07 Bénéfices

Le professeur qui a obtenu un congé de perfectionnement conserve tous ses droits acquis. Il continue de bénéficier des régimes d'assurances collectives, du régime de retraite et du plan dentaire.

Le congé de perfectionnement professionnel est considéré comme période de service aux fins d'ancienneté et de progression dans l'échelle de salaire.

49:08 Sommes allouées au développement professionnel

Le professeur qui a obtenu un congé bénéficie des sommes allouées pour le développement professionnel prévu au paragraphe 30:05 de la convention ainsi que des privilèges associés à la politique d'achat d'équipement informatique.

49:09 Bureau

Le professeur en congé de perfectionnement conserve quand il est possible l'usage de son bureau pour la durée de son congé.

49:10 Réintégration

À son retour de congé de perfectionnement, le professeur est réintégré dans le secteur auquel il était rattaché lors de son départ.

49:11 Rapport à présenter

Dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent la fin de son congé de perfectionnement, le professeur remet à son supérieur immédiat un rapport écrit complet des projets achevés, avec confirmation tangible des réalisations, s'il y a lieu. S'il y a eu modification du projet prévu dans le plan soumis lors de la demande ou si le projet n'a pas été réalisé, le rapport doit en faire état et fournir les explications pertinentes. Si le supérieur immédiat trouve que le rapport soumis par le professeur est insatisfaisant, celui-ci est tenu de lui soumettre un plan d'achèvement du plan proposé avec un échéancier n'excédant pas six mois pour compléter les projet prévus. Si ce plan ou sa réalisation n'est pas accepté par le supérieur immédiat, le professeur devra

remettre à l'Université de Saint-Boniface un paiement équivalent au coût réel du salaire déboursé par l'Université de Saint-Boniface pour la partie non complétée du plan de son congé.

49:12 Obligations de retour du professeur

Le professeur qui obtient un congé de perfectionnement s'engage à poursuivre la réalisation du plan proposé et à reprendre son emploi à la fin de son congé sur une base régulière, pour une période équivalente à la durée de son congé.

49:13 Cas de démission

Le professeur qui remet sa démission à la suite de son congé de perfectionnement professionnel ou qui ne remplit pas l'exigence du paragraphe 49:12 rembourse à l'employeur le traitement qu'il a reçu durant ce congé de perfectionnement.

49:14 Cas de libération du professeur

Le professeur est libéré de tout remboursement dans les cas suivants :

- (a) Décès.
- (b) Invalidité permanente le rendant incapable d'assumer sa charge de travail.
- (c) Si l'employeur ne le maintient pas dans son poste de professeur (licenciement).

Partie E - Bénéfices**Article 50 Bénéfices****50:01 Régime de retraite**

L'employeur maintient pour les employés le régime de retraite en vigueur à l'Université de Saint-Boniface.

Les taux de cotisation de l'employé sont les suivants:

- (a) neuf pour cent (9,0 %) du Salaire de base jusqu'à concurrence de l'exemption de base annuelle (EBA) et
- (b) sept et deux dixièmes pour cent (7,2 %) du Salaire de base qui se situe entre l'EBA et le maximum des gains annuels (MGAP), et
- (c) neuf pour cent (9,0 %) du Salaire de base, le cas échéant, qui dépasse le MGAP.

Les taux de cotisation de l'employeur sont les mêmes que les taux de cotisation de l'employé.

L'application de cet article doit en tout temps être conforme au texte du Régime de retraite.

50:02 Plan d'assurance-groupe offert par l'Université du Manitoba

L'employeur maintient pour les employés admissibles le plan d'assurance-groupe ainsi que les assurances optionnelles s'y rattachant, en vigueur à l'Université du Manitoba.

Le plan comprend :

- Assurance-vie de base ;
- Assurance-vie facultative ;
- Assurance-vie facultative pour conjoint ;
- Assurance mort ou mutilation accidentelle de base ;
- Assurance mort ou mutilation accidentelle facultative ;
- Assurance facultative des personnes à charge ;
- Assurance invalidité de longue durée ;
- Assurance maladie complémentaire ;
- Compte de gestion de dépenses de santé.

Une description détaillée de ce plan, en date du premier (1e) juillet 2012, se trouve en annexe. Advenant que le contrat entre l'Université du Manitoba et la compagnie d'assurance offrant l'une ou l'autre de ces assurances en modifie les descriptions ou conditions, l'employeur informera et consultera les représentants syndicaux.

Les primes pour l'assurance-vie de base et l'assurance mort ou mutilation accidentelle de base sont payées à 100 % par l'employeur.

Les primes pour l'assurance invalidité de longue durée sont payées à parts égales par l'employeur et l'employé.

La part des primes pour l'assurance maladie complémentaire payable par l'employé est remboursée par l'employeur à compter du premier (1e) août 2014; le remboursement se fait au même moment que la prime est payée par l'employé.

Les primes pour l'assurance-vie facultative, l'assurance-vie facultative pour conjoint, l'assurance mort ou mutilation accidentelle facultative et l'assurance facultative des personnes à charge sont payées à 100 % par l'employé.

Aux fins de clarté, les conditions d'admissibilité se trouvent à l'annexe 2.

50:03 Retraite

Les conditions pour la retraite sont celles définies par le régime de retraite en vigueur à l'Université de Saint-Boniface ou le « Teachers' Retirement Allowances Fund » (TRAF).

50:04 Plan dentaire

L'employeur maintient pour les employés admissibles un plan dentaire.

Une description du plan dentaire, en date du premier (1e) juillet 2012, se trouve en annexe. Toute modification devra faire l'objet d'une entente entre l'employeur et les représentants syndicaux.

Les primes pour le plan dentaire sont payées à 100 % par l'employeur à compter du premier (1e) août 2014.

Aux fins de clarté, les conditions d'admissibilité se trouvent à l'annexe 2.

50:05 Service de garde

Les parties s'entendent pour étudier en détail la possibilité d'installer une garderie, à l'intention des enfants des employés et des étudiants.

50:06 Compte de gestion de dépenses de santé

L'employeur maintient pour les employés admissibles un compte de gestion de dépenses de santé.

Jusqu'au trente et un (31) juillet 2014, le compte de gestion de dépenses de santé est fixé au montant de 500 \$ pour les employés à temps plein (au moins 75 % de la charge normale de travail), puis 350 \$ pour les employés à temps partiel (entre 50 % et 74 % de la charge normale de travail).

À compter du premier (1er) août 2014, le compte de gestion de dépenses de santé est fixé au montant de 650 \$ pour les employés à temps plein (au moins 75 % de la charge normale de travail), puis 500 \$ pour les employés à temps partiel (entre 50 % et 74 % de la charge normale de travail), avec effet rétroactif au premier (1er) avril 2014.

Les parties s'engagent à revoir le montant à chaque négociation de convention collective.

50:07 Programme d'aide aux employés

L'employeur maintient un programme d'assistance aux employés (PAE).

Une description de ce programme, en date du premier (1er) juillet 2012, se trouve en annexe. Toute modification devra faire l'objet d'une entente entre l'employeur et les représentants syndicaux.

Les primes pour le programme d'assistance aux employés sont payées à 100 % par l'employeur.

Aux fins de clarté, les conditions d'admissibilité se trouvent à l'annexe 2.

50:08 Employés en congé rémunéré

Pour plus de clarté, l'employeur continue de verser sa contribution au plan dentaire, aux assurances collectives et au régime de retraite, sur la base d'un salaire de 100 %, pour les employés en congé de maternité avec prestations supplémentaires, en congé parental avec prestations supplémentaires, en

congé d'adoption avec prestations supplémentaires, en congé maladie rémunéré, en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique.

Pour les employés en congé d'invalidité de longue durée, les contributions de l'employeur et de l'employé au plan dentaire, aux assurances collectives et au régime de retraite sont prises en main par le plan d'invalidité de longue durée, selon les modalités établies par le plan; les cotisations au régime de retraite sont conformes au plan d'assurance invalidité de longue durée.

Pour les employés en congé sans solde, toute contribution est prise en main par l'employé.

Article 51 Bénéfices après la retraite

51:01 Services offerts par l'employeur

L'employé, âgé de 55 ans ou plus qui prend sa retraite, ou démissionne de son emploi, après 15 ans de service a le droit aux bénéfices suivants:

- (a) Carte de bibliothèque gratuite;
- (b) Carte de membre au Sportex gratuite.

51:02 Participation au régime de bénéfices marginaux

L'employé peut participer au régime de bénéfices offert par l'employeur, comme suit :

L'employé, âgé de 55 ans ou plus qui prend sa retraite ou démissionne de son emploi, après 15 ans de service, peut continuer de participer au plan dentaire offert aux employés de l'Université, et ce, pour une période de cinq (5) ans suivant sa retraite, pourvu qu'il s'acquitte au début de chaque année du coût annuel de participation à ce plan, c'est-à-dire tant la contribution de l'employeur que la sienne.

L'employé, âgé de 55 ans ou plus qui prend sa retraite ou démissionne de son emploi, après 15 ans de service peut renouveler sa participation au plan dentaire pour une période additionnelle de cinq (5) ans pourvu qu'il s'acquitte au début de chaque année du cout annuel de participation à ce plan, c'est-à-dire tant la contribution de l'employeur que la sienne.

Article 52 Indemnité de cessation d'emploi

52:01 Dans le cas de la cessation d'emploi d'un employé ayant accumulé un minimum **de** quinze (15) ans d'emploi continu et dont la cessation des services résulte de sa retraite ou de son décès - l'employeur versera à l'employé ou à sa succession l'indemnité de cessation d'emploi équivalent à douze (12) semaines de paie.

Une semaine de paie se définit comme étant cinq (5) jours du plein salaire annuel du professeur sur l'échelle salariale.

Le calcul de l'indemnité sera basé sur le nombre d'années de services équivalentes sur la liste d'ancienneté, peu importe le statut (% d'emploi) du professeur dans sa dernière année au travail.

Article 53 Fonds de recherche baccalauréat en Sciences infirmières

53:01 (a) De façon à appuyer et favoriser les activités de recherche à l'ESIES, l'employeur s'engage à accorder, à compter du premier (1^{er}) août 2019, un minimum de dix-huit mille cent quarante dollars (18 140 \$) annuellement à un fonds qui finance des réductions de charge d'enseignement à des fins de recherche pour les professeurs réguliers du baccalauréat en sciences infirmières.

Advenant que, dans une année donnée, le budget ne soit pas dépensé en entier, le budget restant est transféré à l'année suivante; il sert alors à accorder des réductions supplémentaires de charge d'enseignement à des fins de recherche.

(b) Les demandes de réduction de charge d'enseignement à des fins de recherche sont étudiées par le doyen ou la doyenne de l'ESIES.

(c) Au plus tard le 30 novembre de chaque année, le doyen ou la doyenne informe les professeurs réguliers du baccalauréat en sciences infirmières du nombre total de crédits de réduction de charge d'enseignement prévu pour l'année suivante.

Advenant que l'ESIES appuie une demande de subvention de recherche d'un organisme subventionnaire faisant l'objet d'un accord entre la partie patronale et la partie syndicale comportant une réduction de charge

d'enseignement à financer à parties partagées par l'organisme subventionnaire et l'ESIES, la part de l'ESIES est prélevée du budget prévu dans cet article.

- (d) Au plus tard le 15 janvier précédant l'année scolaire au cours de laquelle le professeur régulier désire bénéficier d'une charge réduite d'enseignement à des fins de recherche, le professeur régulier adresse sa demande écrite au doyen ou à la doyenne de l'ESIES.

Dans sa demande, le professeur régulier précise son projet de recherche, les objectifs visés les ressources dont il dispose déjà, puis les ressources demandées.

Il est entendu que si le professeur régulier est éligible à des fonds d'organismes subventionnaires il doit en faire demande et transmettre copie de la demande de subventions avec la demande au doyen ou à la doyenne.

- (e) En revoyant les demandes, le doyen ou la doyenne considère les facteurs suivants :
- le niveau de planification des activités de recherche présentées;
 - la qualité et la faisabilité des activités planifiées;
 - l'obtention de subvention si le professeur régulier est éligible.
- (f) Au plus tard le 15 février suivant la réception de la demande d'une charge réduite d'enseignement à des fins de recherche, le doyen ou la doyenne communique sa décision au professeur régulier, avec copie au recteur et à la section locale du syndicat.
- (g) Le professeur régulier à qui est accordé une charge réduite d'enseignement à des fins de recherche, est réputé être professeur à temps plein et son traitement est le même que s'il avait une charge maximale d'enseignement pendant l'année scolaire. Ceci s'applique également selon les circonstances ou le professeur régulier est à temps partiel.
- (h) Au plus tard le 15 janvier suivant une réduction de charge d'enseignement à des fins de recherche, le professeur régulier remet au doyen ou à la


doyenne de l'ESIES un rapport sur la réalisation de son projet de recherche avec copie au recteur et à la section locale du syndicat.

- (i) L'employeur embauche des chargés de cours pour enseigner les cours pour lesquels le professeur régulier a obtenu une réduction de charge d'enseignement à des fins de recherche.


EN FOI DE QUOI, les soussignés ont apposé leur signature au nom et pour le compte du Syndicat des employés généraux et gouvernementaux du Manitoba ainsi qu'au nom et pour le compte de l'Association des professeurs d'études collégiales (APEC) – section locale 149.

Fait a Winnipeg (Manitoba) le 28 mai, 2026.



L'Université de Saint-Boniface


Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

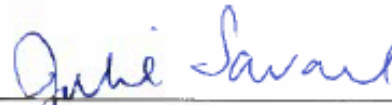

L'Université de Saint-Boniface


Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

L'Université de Saint-Boniface


Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba


Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

Lettre d'entente

entre

l'Université de Saint-Boniface

et

**le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au
Manitoba****Ré : Centre d'apprentissage et de garde d'enfants à l'Université de Saint-Boniface**

Attendu que l'Université de Saint-Boniface (USB) établira un centre d'apprentissage et de garde d'enfants qui soutiendra les parents qui étudient et travaillent à l'USB ainsi que ceux qui vivent dans la communauté francophone.

Attendu qu'une nouvelle construction prévue d'un édifice d'un étage, avec dimensions de 7800 pi² permettra de desservir 80 poupons et enfants d'âge préscolaire. L'édifice devra répondre à toutes les exigences provinciales régissant la mise sur pied de centres d'apprentissage et de garde d'enfants. La durée anticipée du projet est de 28 mois. Les coûts capitaux estimés du projet se chiffrent à environ 6 000 000 \$.


Les parties s'entendent que, dans le cadre de la mise en œuvre du projet de garderie, l'USB mettra sur pied un comité consultatif composé de membres internes. Une professeure ou un professeur du programme Éducation de la jeune enfance siègera au comité consultatif. L'USB pourra également mener des consultations ciblées au cours du processus de mise en œuvre du projet auprès de personnes qui possèdent les diverses expertises requises pour mener le projet à bon port.


Fait a Winnipeg (Manitoba) le 28 mai, 2026.



L'Université de Saint-Boniface

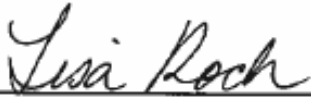

L'Université de Saint-Boniface

L'Université de Saint-Boniface


Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba


Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba


Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba


Le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

Lettre d'entente

entre

l'Université de Saint-Boniface (ci-après «l'Université»)

et

Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba (ci-après «SEGM»)

Ré: Établissement d'une bourse pour les Membres de la population étudiante à charge d'un parent employé de l'Université.

Aux fins de la présente lettre d'entente, les définitions suivantes s'appliquent :

- **Membre de la population étudiante à charge: toute personne inscrite à temps plein à l'université dans un programme collégial ou universitaire de premier cycle et qui est à charge d'un parent employé de l'Université.**
- **Parent: personne ayant un lien de filiation biologique, adoptive ou légale avec un Membre de la population étudiante à charge.**
- **Employé de l'université: toute personne occupant un poste régulier à temps plein ou à temps partiel à l'université.**

L'Université convient à établir une bourse dédiée aux Membres de la population étudiante à charge dont un Parent est Employé de l'université. Bien que les détails de cette bourse demeurent à déterminer, il est reconnu que celle-ci s'harmonisera avec les principes directeurs suivants:

1. **Le programme servira à réduire les frais de scolarité pour le Membre de la population étudiante à charge, et ce, par l'entremise d'un crédit au compte étudiant de cette personne.**
2. **Quoiqu'il ne s'agisse pas d'une bourse fondée sur la réussite scolaire, le Membre de la population étudiante à charge devra avoir une note de passage pour y être admissible l'année suivante.**
3. **La bourse sera d'une valeur minimale de 500 \$ par année pour tous les employés admissibles, à l'exception des employés PASA qui, à la suite de la transition salariale, se trouvent sur la nouvelle échelle aux catégories A**

à E et des employés APEC catégorie A. Pour ces derniers, la bourse sera d'un minimum de 750 \$.

À cet égard, le Comité de gouvernance de bourse de l'université sera l'instance chargée de l'élaboration de cette bourse pour les membres de la population étudiante à charge d'un parent employé de l'Université. L'USB sera l'instance chargée de la mise en œuvre de ladite bourse en conformité avec les modalités et pratiques en vigueur au sein du programme de bourses de l'Université.


Cette bourse ne serait offerte qu'à partir des douze mois suivant la ratification des trois ententes collectives.


Fait a Winnipeg (Manitoba) le 27 mai, 2026.



L'Université de Saint-Boniface

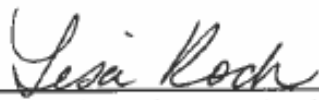

L'Université de Saint-Boniface

L'Université de Saint-Boniface


Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba


Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba


Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba


Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba

Annexe 1 Critères pour créer des sections en administration des affaires

Tous les cours suivants en administration des affaires qui sont déjà scindés depuis plusieurs années (2009-2010 servira de barème) pour des raisons d'accommodement d'horaire et/ou de capacité de locaux et pour des raisons pédagogiques particulières seront scindés, toute chose étant égale par ailleurs:

AN-106	Anglais langue seconde I L
AN-107	Anglais langue seconde II L
FR-106	Français I L
FR-107	Français II L
FR-204	Communication orale
CO-101	Comptabilité introduction I L
CO-102	Comptabilité introduction II L
IN-103	Systèmes d'information I L
IN-104	Systèmes d'information II
MA-101	Mathématiques financières
AI-104	Atelier de préparation à l'emploi I
AI-201	Atelier de préparation à l'emploi II
FI-205	Fiscalité
IN-202	Simulation informatisée en comptabilité

L'employeur peut scinder n'importe quel cours mais l'employeur doit scinder tous les autres cours en administration des affaires lorsque le nombre total d'étudiants se chiffre à 45.

Tous les cours, en administration des affaires, qui doivent être offerts dans un laboratoire informatique n'excéderont pas le nombre maximum de 24 étudiants.

Annexe 2 Conditions d'admissibilité au plan d'assurance-groupe

Temps partiel

Qui est admissible pour adhérer au régime?

Un membre du personnel à temps partiel, autre qu'un chargé de cours, participera au régime selon les critères suivants :

- Le premier jour de l'embauche pour autant que cette personne occupe un poste ayant un horaire fixe représentant 50 % à 74% d'un horaire à temps plein pour le groupe de rémunération particulier. On doit prévoir que le poste existera pendant un an ou plus.
- Le 1er juillet suivant le début de la deuxième année financière (du 1er avril au 31 mars) où la personne est employée par l'Université. Pendant la plus récente année financière, elle doit avoir travaillé pendant un minimum de 48 semaines au cours desquelles elle aura travaillé l'équivalent d'au moins 50 % d'un horaire à temps plein. Cette clause d'admissibilité s'applique aux membres du personnel occasionnels dont le poste n'offre pas un horaire fixe d'au moins 50 % ou encore quand il n'y a pas de promesse d'emploi pour un an ou plus au moment de l'embauche.
- Le 1er septembre suivant le début de la deuxième année de travail à l'Université. La personne doit avoir travaillé sur une base saisonnière pendant au moins 50 % du temps équivalant à un emploi à temps plein (p. ex. 35 heures/semaine, 910 heures; 38,75 heures/semaine, 1007,5 heures; 40 heures/semaine, 1040 heures) et ce, pendant au moins 8 mois consécutifs au cours de l'année financière précédente, à condition qu'elle n'ait pas été plus de 4 mois consécutifs sans travailler pour l'Université.

Cette clause d'admissibilité s'applique aux membres du personnel de soutien qui travaillent généralement pendant l'année universitaire régulière (du 1er septembre au 30 avril).

Temps plein

Qui est admissible pour adhérer au régime?

Les membres du corps professoral universitaire et de l'ÉTP à temps plein autre qu'un chargé de cours, les professionnels à temps plein et les membres du personnel de soutien à temps plein, ainsi que ceux occupant un poste ayant un horaire fixe

représentant au moins 75 % d'un horaire à temps plein, nommés pour un an ou plus, participeront au régime à partir de la date de leur embauche.

Annexe 3 École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé

No d'employé : _____ Année : _____

Contrat d'expert de contenu

entre

l'Université de Saint-Boniface, d'une part

et

NOM

ci-après appelé « l'employé », d'autre part.

1. Diplômes universitaires : _____

Certificats et/ou Diplômes professionnels : _____

Nombre d'années d'études universitaires ou l'équivalent : _____

2. Classification : _____

3. L'employé agit comme expert de contenu pour

le développement la mise à jour du contenu pour le cours à distance :

Cote	Titre	Session	Heures	Crédits

4. Le traitement global sera de ____ pour la période du ____ au _____. Le montant global du traitement sera remis à l'employé selon le mode et l'échelle salariale en vigueur à l'Université de Saint-Boniface.

5. L'employé entrera en fonctions : _____

6. L'employé s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et probité.

7. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi de l'Université de Saint-Boniface à l'employé. Ce contrat entrera en vigueur dès la

signature des présentes devant témoins, pourvu qu'il soit remis à la Direction de l'École technique et professionnelle ou au doyen ou la doyenne de l'École des sciences infirmières et des études de la sante dans les quinze (15) jours suivant sa date d'émission, sans quoi il devient nul et sans valeur.

8. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre l'Université de Saint-Boniface et l'Association des professeurs d'études collégiales de l'Université de Saint-Boniface présentement en vigueur. L'employé reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du _____.

9. L'employeur et l'employé s'entendent à ce que

- Les droits d'auteur sur le contenu préparé aux termes de ce contrat appartiendront à l'employeur.

Cependant, l'employé jouit du droit de produire d'autres œuvres ou produits intellectuels dans le même domaine et d'en publier des extraits dans des revues arbitrées et non arbitrées, de publier des livres et de présenter des communications, et de participer à des colloques, congrès ou autres évènements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels. L'employé retient les droits moraux. L'employé peut refuser d'être identifié à une manifestation particulière de cette œuvre.

- Les droits d'auteur sur le contenu préparé aux termes de ce contrat appartiendront à l'employé.

Cependant, l'employeur jouit d'un droit non exclusif d'usage, non transférable, à fins internes sans payer de redevances à l'employé. Ce droit d'usage inclut le droit irrévocable et sans restrictions d'adaptation et de modification, à fins internes.

Fait à Winnipeg (Manitoba)

Fait à Winnipeg (Manitoba)

Le _____

Le _____

Recteur

Employé

Supérieur immédiat

Témoin

Annexe 4 École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé

No d'employé : _____ Année : _____

Contrat d'expert de contenu (dans la charge de travail de l'employé)

entre

l'Université de Saint-Boniface, d'une part

et

NOM

ci-après appelé « l'employé », d'autre part.

1. Diplômes universitaires : _____

Certificats et/ou Diplômes professionnels : _____

Nombre d'années d'études universitaires ou l'équivalent : _____

2. Classification : _____

3. L'employé agit comme expert de contenu pour

le développement la mise à jour du contenu pour le cours à distance :

Cote	Titre	Session	Heures	Crédits

Le développement de _____

4. L'employeur et l'employé s'entendent à ce que

Les droits d'auteur sur le contenu préparé aux termes de ce contrat appartiendront à l'employeur.

Cependant, l'employé jouit du droit de produire d'autres œuvres ou produits intellectuels dans le même domaine et d'en publier des extraits dans des revues

arbitrées et non arbitrées, de publier des livres et de présenter des communications, et de participer à des colloques, congrès ou autres évènements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels. L'employé retient les droits moraux. L'employé peut refuser d'être identifié à une manifestation particulière de cette œuvre.

Les droits d'auteur sur le contenu préparé aux termes de ce contrat appartiendront à l'employé.

Cependant, l'employeur jouit d'un droit non exclusif d'usage, non transférable, à fins internes sans payer de redevances à l'employé. Ce droit d'usage inclut le droit irrévocable et sans restriction d'adaptation et de modification, à fins internes.

Fait à Winnipeg (Manitoba)

Fait à Winnipeg (Manitoba)

Le _____

Le _____

Recteur

Employé

Supérieur immédiat

Témoin

Annexe 5 École technique et professionnelle ou école des sciences infirmières et des études de la santé

No d'employé : _____ Année : _____

Contrat d'expert de contenu (surcharge)

entre

l'Université de Saint-Boniface, d'une part

et

NOM

ci-après appelé « l'employé », d'autre part.

1. Diplômes universitaires : _____

Certificats et/ou Diplômes professionnels : _____

Nombre d'années d'études universitaires ou l'équivalent : _____

2. Classification : _____

3. L'employé agit comme expert de contenu pour

le développement la mise à jour du contenu pour le cours à distance :

Cote	Titre	Session	Heures	Crédits

Le développement de _____

4. Le traitement global sera de ____ pour la période du ____ au _____. Le montant global du traitement sera remis à l'employé selon le mode et l'échelle salariale en vigueur à l'Université de Saint-Boniface.

5. L'employé entrera en fonctions : _____

6. L'employé s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et probité.

7. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi de l'Université de Saint-Boniface à l'employé. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des présentes devant témoins, pourvu qu'il soit remis à la Direction de l'École technique et professionnelle ou au doyen ou à la doyenne de l'École des sciences infirmières et des études de la santé dans les quinze (15) jours suivant sa date d'émission, sans quoi il devient nul et sans valeur.
8. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre l'Université de Saint-Boniface et l'Association des professeurs d'études collégiales de l'Université de Saint-Boniface présentement en vigueur. L'employé reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du ____.
9. L'employeur et l'employé s'entendent à ce que

Les droits d'auteur sur le contenu préparé aux termes de ce contrat appartiendront à l'employeur.

Cependant, l'employé jouit du droit de produire d'autres œuvres ou produits intellectuels dans le même domaine et d'en publier des extraits dans des revues arbitrées et non arbitrées, de publier des livres et de présenter des communications, et de participer à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels. L'employé retient les droits moraux. L'employé peut refuser d'être identifié à une manifestation particulière de cette œuvre.

Les droits d'auteur sur le contenu préparé aux termes de ce contrat appartiendront à l'employé.

Cependant, l'employeur jouit d'un droit non exclusif d'usage, non transférable, à fins internes sans payer de redevances à l'employé. Ce droit d'usage inclut le droit irrévocable et sans restriction d'adaptation et de modification, à fins internes.

Fait à Winnipeg (Manitoba)

Le _____

Recteur

Supérieur immédiat

Fait à Winnipeg (Manitoba)

Le _____

Employé

Témoin

Échelles salariales

ETP	Professeurs et professeurs à terme			
	24-25	25-26	26-27	27-28
	2.50%	2.75%	3.00%	3.00%
Catégorie A				
0	55 386	58 734	60 496	62 311
1	57 162	60 556	62 373	64 244
2	58 935	62 376	64 247	66 174
3	60 707	64 200	66 126	68 110
4	62 482	66 022	68 003	70 043
5	64 255	67 846	69 881	71 977
6	66 030	69 669	71 759	73 912
7	67 804	71 488	73 633	75 842
8	69 575	73 312	75 511	77 776
9	71 350	75 133	77 387	79 709
10	73 122	76 636	78 935	81 303
11	74 585	79 165	81 540	83 986
12			83 171	85 666

ETP	Surcharge et Chargés de cours			
	24-25	25-26	26-27	27-28
	2.50%	2.75%	3.00%	3.00%
Catégorie A				
0	50 156	53 189	54 785	56 429
1	51 765	54 838	56 483	58 177
2	53 370	56 487	58 182	59 927
3	54 975	58 138	59 882	61 678
4	56 582	59 788	61 582,00	63 429
5	58 188	61 438	63 281	65 179
6	59 794	63 089	64 982	66 931
7	61 400	64 739	66 681	68 681
8	63 006	66 389	68 381	70 432
9	64 612	68 040	70 081	72 183
10	66 219	69 400	71 482	73 626
11	67 543	71 690	73 841	76 056

ETP	Professeurs et professeurs à terme			
	24-25	25-26	26-27	27-28
	2.50%	2.75%	3.00%	3.00%
Catégorie B				
0	59 668	63 468	65 372	67 333
1	61 769	65 789	67 763	69 796
2	64 028	68 180	70 225	72 332
3	66 355	70 703	72 824	75 009
4	68 811	73 359	75 560	77 827
5	71 396	76 246	78 533	80 889
6	74 205	79 170	81 545	83 991
7	77 051	82 189	84 655	87 195
8	79 989	85 408	87 970	90 609
9	83 122	88 797	91 461	94 205
10	86 420	90 572	93 289	96 088
11	88 148	92 292	95 061	97 913
12	89 822	95 338	98 198	101 144
13			100 162	103 167

ETP	Surcharge et Chargés de cours			
	24-25	25-26	26-27	27-28
	2.50%	2.75%	3.00%	3.00%
Catégorie B				
0	54 033	57 474	59 198	60 974
1	55 936	59 578	61 365	63 206
2	57 983	61,742	63 594	65 502
3	60 090	64 028	65 949	67 927
4	62 314	66 431	68 424	70 477
5	64 653	69 047	71 118	73 252
6	67 199	71 694	73 845	76 060
7	69 775	74 429	76 662	78 962
8	72 437	77 343	79 663	82 053
9	75 273	80 411	82 823	85 308
10	78 259	82 019	84 480	87 014
11	79 824	84 726	87 268	89 886

ETP	Professeurs et professeurs à terme			
	24-25	25-26	26-27	27-28
	2.50%	2.75%	3.00%	3.00%
Catégorie C				
0	62 013	65 873	67 849	69 884
1	64 110	68 199	70 245	72 352
2	66 374	70 588	72 706	74 887
3	68 699	73 112	75 305	77 564
4	71 155	75 768	78 041	80 382
5	73 740	78 654	81 014	83 444
6	76 549	81 576	84 023	86 544
7	79 393	84 597	87 135	89 749
8	82 333	87 816	90 450	93 164
9	85 466	91 204	93 940	96 758
10	88 763	94 900	97 747	100 679
11	92 360	98 636	101 595	104 643
12	95 996	101 891	104 948	108 096
13			107 047	110 258

ETP	Surcharge et Chargés de cours			
	24-25	25-26	26-27	27-28
	2.50%	2.75%	3.00%	3.00%
Catégorie C				
0	56 158	59 654	61 444	63 287
1	58 057	61 760	63 613	65 521
2	60 107	63 924	65 842	67 817
3	62 213	66 209	68 195	70 241
4	64 437	68 613	70 671	72 791
5	66 777	71 227	73 364	75 565
6	69 321	73 874	76 090	78 373
7	71 897	76 608	78 906	81 273
8	74 558	79 524	81 910	84 367
9	77 396	82 593	85 071	87 623
10	80 382	84 254	86 782	89 385
11	81 999	87 034	89 645	92 334

ETP	Professeurs et professeurs à terme			
	24-25	25-26	26-27	27-28
	2.50%	2.75%	3.00%	3.00%
Catégorie D				
0		83 373	85 874	88 450
1		85 699	88 270	90 918
2		88 088	90 731	93 453
3		90 612	93 330	96 130
4		93 268	96 066	98 948
5		96 154	99 039	102 010
6		99 076	102 048	105 109
7		102 097	105 160	108 315
8		105 316	108 475	111 729
9		108 704	111 965	115 324
10		112 400	115 772	119 245
11		116 136	119 620	123 209
12		119 968	123 567	127 274
13			126 038	129 819

ETP	Surcharge et Chargés de cours			
	24-25	25-26	26-27	27-28
	2.50%	2.75%	3.00%	3.00%
Catégorie D				
0		75 501,26	77 766,29	80 099,28
1		77 607,64	79 935,87	82 333,95
2		79 771,08	82 164,22	84 629,15
3		82 056,78	84 518,48	87 054,03
4		84 462,01	86 995,87	89 605,75
5		87 075,53	89 687,79	92 378,42
6		89 721,64	92 413,29	95 185,69
7		92 457,41	95 231,13	98 088,06
8		95 372,49	98 233,66	101 180,67
9		98 440,60	101 393,82	104 435,63
10		101 787,64	104 841,27	107 986,51
11		105 170,91	108 326,03	111 575,81