

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

INSTITUT TEC@ART RIVE-SUD INC.

Ci-après appelé l'Employeur ou l'Institut

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Ci-après appelé le Syndicat

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
ARTICLE - 01 – OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	3
ARTICLE - 02 - PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE.....	3
ARTICLE - 03 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
ARTICLE - 04 - INFORMATION	3
ARTICLE - 05 – DROITS DE LA DIRECTION ET MISSION ÉDUCATIVE.....	4
ARTICLE - 06 - TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	5
ARTICLE - 07 – RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE - 08 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	6
ARTICLE - 09 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS.....	6
ARTICLE - 10 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	7
ARTICLE - 11 - HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE.....	7
ARTICLE - 12 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	8
ARTICLE - 13 - DOSSIER PERSONNEL	8
ARTICLE - 14 - MESURES DISCIPLINAIRES	9
ARTICLE - 15 – PROCÉDURE DE GRIEFS.....	9
ARTICLE - 16 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	10
ARTICLE - 17 – GRÈVE ET LOCK-OUT	11
ARTICLE - 18 – PÉRIODE DE PROBATION.....	12
ARTICLE - 19 - ANCIENNETÉ ET POINTAGE.....	12
ARTICLE - 20 – PROCÉDURE D'ASSIGNATION DES COURS.....	15
ARTICLE - 21 – EMPLOYÉ TEMPORAIRE.....	16
ARTICLE - 22 - CHARGE D'ENSEIGNEMENT.....	16
ARTICLE-23-CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET PÉDAGOGIQUES	16
ARTICLE - 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	17
ARTICLE - 25 – CALCUL DES HEURES ASSURABLES	18
ARTICLE - 26 – RESPONSABILITÉ CIVILE	18
ARTICLE - 27 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	18
ARTICLE - 28 – CONGÉS FÉRIÉS	19
ARTICLE - 29 – VACANCES	19
ARTICLE - 30 - CONGÉS SOCIAUX.....	20
ARTICLE - 31 - CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PATERNITÉ OU CONGÉ PARENTAL	20
ARTICLE - 32 - CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES	22
ARTICLE - 33 - CONGÉ PROFESSIONNEL NON PAYÉ	22

ARTICLE - 34 – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION	23
ARTICLE - 35 – MODALITÉS DE VERSEMENT DU SALAIRE	23
ARTICLE - 36 – DURÉE DE LA CONVENTION	23
ARTICLE - 37 – MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	24
ANNEXE – A - GRILLE SALARIALE	25
ANNEXE – A - GRILLE SALARIALE	26
ANNEXE – B - CONTRAT D'EMPLOI.....	29
CONTRAT D'ENGAGEMENT – CHARGE DE COURS – SOMMAIRE	34

ARTICLE - 01 – OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employés et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employés décrits dans la décision d'accréditation de la Commission des relations du travail en date du 31 octobre 2007.
- 1.02 Les parties à la présente convention désirent offrir une éducation de qualité aux élèves inscrits à Institut Tec@art Rive-Sud inc. et entretenir un environnement de travail adéquat pour les employés, tout en s'assurant que l'Employeur maintienne un fonctionnement viable, productif et efficace.
- 1.03 L'employé qui donne un cours autre qu'un cours publié dans les Cahiers de l'enseignement collégial, autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), autre qu'un cours faisant partie d'un module de formation crédité par la ou le Ministre de l'éducation, ou autre qu'une activité de mise à niveau dont le nombre d'unité est déterminé par la ou le Ministre de l'éducation, n'est pas assujéti à la convention collective.

ARTICLE - 02 - PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

- 2.01 Advenant qu'une loi, un arrêté conseil ou un règlement adopté par l'Assemblée nationale ou le Parlement, s'appliquant aux employés assujéti à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE - 03 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent de négociation unique pour tous les employés visés par la décision d'accréditation de la Commission des relations du travail en date du 31 octobre 2007.

ARTICLE - 04 - INFORMATION

- 4.01 L'Employeur convient de fournir une (1) fois par session, à l'intérieur des trois (3) semaines qui suivent le début de la session, au Syndicat ainsi qu'au contrôleur de l'Alliance de la Fonction Publique du Canada la liste de tous les employés de l'unité de négociation. Sont consignés sur la liste en question le nom, le poste, le salaire, la date d'embauche la plus récente ainsi que les coordonnées de l'employé, soit l'adresse, le numéro de téléphone, le courriel, etc. le tout tel que porté à sa connaissance.

- 4.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé une photocopie de la convention collective et une copie des modifications qui y sont apportées, et s'efforce de le faire au cours du mois qui suit la signature de la convention collective.
- 4.03 L'Employeur s'engage à remettre au nouvel employé la liste des membres de l'exécutif syndical et des délégués syndicaux, une carte d'adhésion à l'Alliance et l'article concernant le régime syndical, le tout tel que soumis par le Syndicat.
- 4.04 L'Employeur convient de remettre à l'Alliance quarante (40) photocopies de la convention collective, dans les quatre (4) semaines qui suivent la signature de la convention collective.
- 4.05 L'Employeur convient de remettre au Syndicat la version électronique de la convention collective dans les quatre (4) semaines qui suivent la signature de la convention collective.

ARTICLE - 05 – DROITS DE LA DIRECTION ET MISSION ÉDUCATIVE

- 5.01 La présente convention collective n'a pas pour objet d'entraver ni de restreindre l'exercice par l'Employeur de son droit de gestion, du contrôle de ses activités ou de la direction de ses effectifs.
- 5.02 Sauf lorsque restreint par une disposition spécifique de la présente convention collective, l'Employeur conserve le droit exclusif d'embaucher, de discipliner, de congédier, d'élaborer de nouveaux cours, d'établir les horaires de travail et d'exercer les fonctions ordinaires et habituelles de la direction, qu'elles aient été ou non détenues ou exercées par l'Employeur avant la signature de la présente convention collective.
- 5.03 Le Syndicat reconnaît que les questions suivantes mettant en cause la mission pédagogique de l'Institut sont en dehors du cadre de la négociation obligatoire, notamment :
- a) les conditions et exigences relatives à l'admission des étudiants;
 - b) les frais de scolarité et autres frais demandés aux étudiants;
 - c) la structure organisationnelle d'un département ou d'un programme;
 - d) l'aide financière accordée aux étudiants;
 - e) le nombre d'étudiants inscrits à l'Institut;

- f) les décisions relatives au niveau scolaire ou aux progrès des étudiants;
 - g) les décisions relatives aux niveaux des services d'aide aux étudiants, aux événements et aux activités;
 - h) le cas échéant, les diplômes et/ou certificats exigés pour enseigner certains cours, et ce conformément aux directives du Ministère de l'Éducation et/ou tout autre organisme d'accréditation;
 - i) les questions ayant trait au contenu des cours, à la supervision, aux cours offerts et au programme d'études;
 - j) les questions visant la conformité avec le Ministère de l'Éducation et/ou tout autre organisme d'accréditation.
- 5.04 L'Employeur se réserve le droit de promulguer la P.I.E.A. et de formuler tous règlements ou procédures administratives et de les modifier à l'occasion. Il les communiquera par écrit aux employés. Il est entendu que les employés et le Syndicat doivent s'y conformer en autant que celles-ci ne viennent pas à l'encontre de la présente convention collective.

ARTICLE - 06 - TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 6.01 Aucun employé à l'exception des Coordonnateurs de programmes et du Conseiller pédagogique ne peut accomplir le travail d'un employé régi par la présente convention collective, en autant qu'il possède les qualifications pour l'enseigner ainsi que le certificat d'attestation de qualification.
- 6.02 a) Nonobstant le paragraphe 20.03 de la procédure d'assignation des cours, lors de l'introduction d'un nouveau cours, lorsqu'aucun employé ne possède de pointage pour un cours donné ou qu'aucun employé ne postule sur un cours donné, les Coordonnateurs de programmes et/ou le Conseiller pédagogique auront préséance pour enseigner le dit cours.
- b) Nonobstant le paragraphe 20.03 de la procédure d'assignation des cours, dans le cas d'une démission, d'une maladie ou d'un congédiement d'un employé, en cours de session, les Coordonnateurs de programmes et/ou le Conseiller pédagogique pourront alors enseigner le dit cours.

ARTICLE - 07 – RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 Les employés membres du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la convention, et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 7.03.

- 7.02 L'employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du Syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 7.03.
- 7.03 Le fait d'être refusé, de démissionner, d'être expulsé du Syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et l'Employeur.

ARTICLE - 08 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 8.01 Sous réserve des dispositions du présent article, l'Employeur retient sur la rémunération à chaque deux (2) semaines de tous les employés un montant égal aux cotisations syndicales prévues.
- 8.02 L'Alliance informe l'Employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à retenir sur la paie de chaque employé.
- 8.03 Aux fins de l'application du paragraphe 8.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque période de paie, se font à partir de la première période de paie.
- 8.04 Les montants déduits conformément au paragraphe 8.01 seront versés par chèque au contrôleur de l'Alliance une fois par mois après que les déductions aient été effectuées et sont accompagnées de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.
- 8.05 Le Syndicat convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

ARTICLE - 09 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

- 9.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de désigner un (1) **représentant** par vingt-cinq (25) employés dans l'unité de négociation, jusqu'à concurrence de quatre (4) pour la durée de la présente convention collective.

L'Employeur reconnaît aussi un comité exécutif composé de trois (3) représentants.

Le Syndicat fera connaître à l'Employeur, dans les meilleurs délais, le nom des représentants, leur champ de compétences ainsi que le nom des membres du comité exécutif, sans quoi l'Employeur ne sera pas tenu de les reconnaître.

- 9.02 Un représentant syndical pourra enquêter au sujet des plaintes déposées par les employés en dehors de ses heures de cours. À une rencontre formellement convoquée par le Directeur des études où sa présence est requise à titre de représentant syndical, il sera payé selon le taux prévu à l'article 34.05.

ARTICLE - 10 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- 10.01 Il n'y aura aucune discrimination de la part de l'Employeur ou de ses représentants, ni de la part du Syndicat, de ses représentants, à l'égard de quiconque à Institut Tec@art Rive-Sud inc. du fait de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un accessoire pour palier ce handicap, d'une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié, de son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci.
- 10.02 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur, au frais des deux (2) parties, pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

ARTICLE - 11 - HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE

- 11.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel. Ils conviennent que ces comportements ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.
- 11.02 On entend par harcèlement sexuel toute conduite, tout commentaire, geste ou contact de nature sexuelle, qu'il s'agisse d'un incident isolé ou d'une série d'incidents :
- i) dont il est raisonnable de penser qu'il peut offenser ou humilier la personne qui le subit;
 - ii) qui peut être raisonnablement perçu comme reconduisant une condition de nature sexuelle sur l'emploi ou sur toute occasion de formation ou d'avancement.
- 11.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur, au frais des deux (2) parties pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

11.04 L'Employeur et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

L'Employeur et ses représentants doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'Employeur, ce dernier doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.

ARTICLE - 12 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

12.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur et le Syndicat forment un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

12.02 Chaque partie informe l'autre partie du nom de ses représentants.

12.03 Le comité établit ses propres règles de procédure.

12.04 Les représentants des parties doivent se rencontrer à la fin de chaque session, mais au plus tard dix jours avant la fin de la session. Les parties s'entendent pour fixer le lieu, la date et l'ordre du jour de la rencontre.

12.05 À la demande de l'une ou l'autre des parties le comité discute de toute question d'intérêt mutuel.

ARTICLE - 13 - DOSSIER PERSONNEL

13.01 L'Employeur établit et maintient à jour pour chaque employé un dossier conforme aux exigences de la loi.

13.02 L'employé a le droit, à un maximum de trois (3) fois par année de calendrier, de consulter son dossier personnel en présence de son représentant syndical, s'il le désire et d'un représentant de l'Employeur après avoir pris rendez-vous.

ARTICLE - 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 L'avertissement oral, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires que l'Employeur peut utiliser.
- 14.02 Toute mesure disciplinaire, sauf l'avertissement oral, doit faire l'objet d'un avis écrit à l'employé; une copie de cet avis est remise le plus rapidement possible au Syndicat.
- 14.03 La réprimande écrite peut être remise à l'employé par courrier. La suspension ou le congédiement doit être remis à l'employé lors d'une rencontre prévue à cette fin. Lors de cette rencontre, l'employé peut être accompagné par un représentant syndical reconnu.
- 14.04 Les originaux des avis de mesures disciplinaires sont conservés au dossier personnel de l'employé.
- 14.05 Tout avis de mesure disciplinaire doit contenir l'exposé des motifs qui sont à l'origine de la décision de l'Employeur d'utiliser une mesure disciplinaire.
- 14.06 Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier d'un employé devient nul et sans effet vingt-quatre (24) mois après la date de son émission.

ARTICLE - 15 – PROCÉDURE DE GRIEFS

- 15.01 a) Un grief se définit comme tout différend découlant de l'interprétation, de l'application ou de la présumée violation de la convention.
- b) Tout employé accompagné ou non d'un délégué syndical doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler sa plainte ou sa réclamation du Directeur des études
- 15.02 L'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure prévue au présent article dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.
- 15.03 La procédure de règlement de grief :

L'employé accompagné par le représentant syndical responsable des griefs ou le groupe d'employés représenté par le délégué syndical responsable des griefs doit soumettre un grief, par écrit, signé par le ou les plaignants et le remettre au Directeur des études dans un délai de vingt-un (21) jours de calendrier de l'événement ou de la connaissance de l'événement. Le Directeur des études doit rendre sa décision, par écrit, dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent la réception du grief.

- 15.04 Tout grief, syndical, relié à la convention collective, peut être soumis, par écrit, selon le délai prévu à 15.03.
- 15.05 Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés sans le consentement écrit des parties : si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage, il sera considéré comme abandonné.
- Si, après le dépôt du grief à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage, les réponses ne sont pas soumises dans les délais prévus, le Syndicat peut le soumettre aux étapes subséquentes, à défaut de quoi, il sera considéré comme abandonné.
- 15.06 Un représentant de l'Alliance peut être présent à chaque rencontre prévue aux diverses étapes de la procédure de règlement des griefs.
- 15.07 En cas d'un grief d'un groupe d'employés, l'avis de grief doit préciser les noms des employés visés.
- 15.08 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'entraîne pas la nullité de celui-ci.
- 15.09 Si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet d'une plainte de discrimination présumée et/ou de harcèlement présumé, alors le Syndicat ou le salarié plaignant pourra soumettre son grief à un des membres du personnel cadre de l'Employeur conformément à 15.01 b) et 15.03.

ARTICLE - 16 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 16.01 Si un grief n'est toujours pas réglé après avoir franchi les étapes mentionnées ci-haut, le Syndicat peut soumettre ce grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis écrit en ce sens à l'Employeur dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la décision du Directeur des études, sans quoi le grief sera réputé avoir été abandonné.
- 16.02 Les deux parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre unique. À défaut d'entente, les parties demanderont au Ministère du travail de nommer un arbitre en vertu du Code du travail du Québec.
- 16.03 Chacune des parties assumera les frais de son représentant, de ses témoins et la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.
- 16.04 L'arbitre rend sa décision conformément aux délais prévus au Code du travail.

- 16.05 La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et tous les employés.
- 16.06 a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il doit, pour ce faire, considérer seulement le grief tel qu'il a été soumis par écrit.
- b) Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, de modifier, d'altérer la convention collective ou de rendre une décision contraire aux dispositions de ladite convention ou d'y ajouter quoi que ce soit.
- c) L'arbitre aura la compétence de maintenir, d'annuler ou de réduire toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur, ainsi que tous les pouvoirs que lui confère le Code du travail du Québec.
- 16.07 Un employé ne peut renvoyer un grief à l'arbitrage à moins que le Syndicat signifie de la manière prescrite :
- a) qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage; et
- b) qu'il consent à représenter l'employé dans le cadre de la procédure d'arbitrage.

ARTICLE - 17 – GRÈVE ET LOCK-OUT

- 17.01 La grève est prohibée pendant la durée de la présente convention collective.
- 17.02 Les Employés couverts par la présente convention, le Syndicat ainsi que ses représentants s'abstiendront d'autoriser, tout ralentissement, tout arrêt de travail, tout piquetage ou toute autre activité concertée visant à interrompre ou à tenter d'interrompre la poursuite des cours ou l'exploitation de l'Employeur, nonobstant la raison.
- 17.03 L'Employeur consent à ne pas recourir au lock out pendant la durée de la présente convention. Toutefois, une réduction totale ou partielle des activités d'exploitation pour des raisons économiques ne sera pas réputée constituer un lockout.
- 17.04 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de contre-grève (lock out), conformément aux dispositions du Code du travail, selon la première de ces deux éventualités.

ARTICLE - 18 – PÉRIODE DE PROBATION

- 18.01 Un employé se trouve en période de probation jusqu'au moment où il a enseigné pendant deux (2) sessions consécutives ou après deux (2) sessions non consécutives au cours d'une période de deux (2) années civiles, dans le cas où il n'a pas été affecté à des cours par l'Employeur pendant deux (2) sessions consécutives. Après quoi, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté, calculée à partir de la date d'embauche.
- 18.02 L'Employeur convient d'informer le Syndicat, par écrit, lorsque sa période de probation est terminée.
- 18.03 Les employés en période de probation seront couverts par cette convention collective. Ils pourront être congédiés par l'Employeur sans recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE - 19 - ANCIENNETÉ ET POINTAGE

- 19.01 La liste officielle d'ancienneté et de pointage établie devient en vigueur à la date convenue par les parties.

Pour la confection de la liste officielle et, par la suite, pour la durée de la convention collective, l'Employeur calcule l'ancienneté et le pointage de la façon prévue au présent article, au premier jour d'engagement auprès de l'Employeur et à partir de la dernière liste officielle.

Cette liste comprend deux (2) sections, la première présentant les noms des employés selon l'ordre d'ancienneté, et la seconde présentant les mêmes noms et le pointage accumulé pour les cours ayant été enseignés.

- 19.02 Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :
- a) pour l'employé à temps partiel, l'ancienneté est calculée au prorata de ses heures enseignées par rapport à une charge de huit cents cinquante (850) heures.
 - b) en aucun cas, un employé ne peut acquérir plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois.
- 19.03 Le calcul du pointage se fait de la manière suivante :
- a) une charge de cours vaut un point et demi (1.5);

- b) ce pointage peut être fractionné au prorata des heures enseignées pour un cours donné;
 - c) advenant le cas où un cours dans un programme est modifié substantiellement, l'enseignant peut transférer son pointage s'il possède les qualifications nécessaires pour enseigner le cours modifié.
 - d) Advenant le cas où un cours dans un programme n'est pas modifié substantiellement, l'enseignant peut transférer son pointage automatiquement.
- 19.04 a) Une copie de la liste d'ancienneté et de pointage est affichée pendant trente (30) jours de calendrier, à l'endroit mutuellement convenu par les parties, et transmise au Syndicat afin que l'Employeur puisse, au besoin, la corriger, à l'intérieur de ce délai. Une fois la période d'affichage expirée, la liste sera affichée de nouveau par l'Employeur, transmise au Syndicat et deviendra alors officielle sauf pour l'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe suivant.
- b) Durant la période d'affichage prévue au paragraphe précédent, un employé qui est en désaccord avec l'ancienneté et/ou le pointage qui lui est attribué doit faire part de son désaccord au Directeur des études et ce, avec toutes les informations permettant d'apporter des correctifs.
 - c) Une copie corrigée de cette liste est immédiatement affichée, transmise au Syndicat, et devient officielle.
 - d) La liste d'ancienneté et de pointage sera affichée avant la fin de chaque session afin que l'employé puisse la vérifier, selon la procédure établie ci-haut, avant l'assignation des cours de la session suivante et une copie sera remise au Syndicat.
- 19.05 L'ancienneté continue de s'accumuler suivant les heures payées accumulées durant les douze (12) mois de calendrier précédant :
- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la CSST jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ;
 - b) durant une absence due à un accident ou à une maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois;
 - c) durant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption et ce, en conformité avec la loi;
 - d) lors d'un congé de juré.

19.06 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais est maintenue :

- a) lors de toute absence autorisée par l'Employeur.

19.07 Le pointage cesse de s'accumuler mais est maintenu :

- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la CSST jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ;
- b) durant une absence due à un accident ou à une maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois;
- c) durant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption et ce, en conformité avec la loi;
- d) lors de toute absence autorisée par l'Employeur.

19.08 L'ancienneté accumulé d'un employé se perd dans les cas suivants :

- a) après un congédiement justifié;
- b) lorsqu'un employé démissionne;
- c) lorsqu'un employé, pour quelque raison que ce soit, n'enseigne pas pour trois (3) sessions consécutives sauf lorsque l'employé bénéficie d'un congé prévu à la convention collective.
- d) lorsqu'un employé cédulé pour travailler après avoir postulé pour une charge d'enseignement s'absente pour une session complète pour enseigner et/ou travailler auprès d'un autre Employeur, sans en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, au préalable;
- e) lorsqu'un employé est absent pour quarante-huit (48) heures sans avoir avisé l'Employeur à moins que l'employé ait une raison jugée acceptable par l'Employeur;
- f) lorsqu'un employé est absent en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue comme telle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- g) lorsqu'un employé est absent en raison d'un accident ou d'une maladie autre qu'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, pour une période excédant dix-huit (18) mois.

ARTICLE - 20 – PROCÉDURE D'ASSIGNATION DES COURS

20.01 Pour combler une charge d'enseignement, l'Employeur doit afficher pendant une période minimale de cinq (5) jours de calendrier et une période maximale de quatorze (14) jours de calendrier, la tâche d'enseignement ainsi que les journées et les heures de travail de la dite charge.

L'Employeur doit informer, par courriel interne, tout employé absent de son travail lors de cet affichage afin de lui permettre de postuler dans les mêmes délais.

20.02 La charge sera attribuée à l'employé ayant le pointage le plus élevé selon la liste officielle. Dans le cas où plusieurs employés possèdent le même pointage, la charge est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté au service de l'Employeur. En cas d'égalité, un tirage au sort sera effectué en présence des employés concernés.

20.03 Lorsque l'Employeur affiche un nouveau cours, un cours substantiellement modifié par suite d'un changement technologique ou pédagogique pour lequel aucun employé n'a pu transférer son pointage ou un cours pour lequel aucun employé ne possède de pointage, il offre d'abord cette charge à tous les membres de l'unité d'accréditation, par affichage, avant d'embaucher de l'extérieur.

Le ou les employés intéressés à enseigner le dit cours devra ou devront prouver à l'Employeur, qu'il ou qu'ils possèdent les qualifications nécessaires afin d'enseigner le cours et peut ou peuvent être appelé à faire une présentation devant la direction de l'Institut. L'Employeur choisira le candidat le plus qualifié.

Dans l'éventualité, où plusieurs candidats possèdent les qualifications requises, l'ancienneté prévaudra.

20.04 Si la charge n'est pas comblée selon l'article précédent, alors l'Employeur peut combler la charge d'enseignement à sa discrétion.

20.05 L'Employeur prend tous les moyens nécessaires afin d'éviter, le plus possible, les conflits d'horaire faisant en sorte qu'une assignation de charge d'enseignement ne puisse être attribuée à un employé.

20.06 L'Employeur remettra aux employés une confirmation écrite des cours assignés. L'employé disposera de cinq (5) jours de calendrier pour se désister d'une ou de plusieurs charges de cours.

20.07 Un employé absent du travail, en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un congé prévu à la convention collective et qui prévoit revenir avant la mi-session

(50% de la durée de celle-ci), pourra postuler sur une charge de cours et entrera en poste à la date prévue de son retour au travail.

ARTICLE - 21 – EMPLOYÉ TEMPORAIRE

21.01 Un employé temporaire est tout employé embauché pour un maximum de deux (2) sessions afin de remplacer un employé absent du travail. L'employé temporaire n'aura aucun droit d'ancienneté ou autre droit en vertu de la présente convention collective. Il pourra être congédié par l'Employeur sans recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE - 22 - CHARGE D'ENSEIGNEMENT

22.01 L'Employeur remettra, dès que possible, un contrat d'engagement tel que prévu à l'annexe B.

22.02 L'Employeur fera parvenir à la section locale une copie du sommaire du contrat d'engagement de chaque employé au plus tard quinze (15) jours de calendrier après le début de la session.

22.03 Advenant une modification du contrat d'engagement, l'Employeur s'engage à faire parvenir à la section locale une copie du sommaire du contrat d'engagement modifié, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la modification.

22.04 Si un ou des ajustements sont faits au niveau du contenu du cours, l'Employeur devra, le plus possible, en informer l'employé au moins quatre (4) semaines avant la mise en application.

22.05 Les notes de cours, sous forme écrite, audiovisuelle ou informatisée, dont l'employé est l'auteur, ne peuvent être utilisés sans son consentement et demeure la propriété exclusive de l'employé.

ARTICLE-23-CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET PÉDAGOGIQUES

23.01 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques et/ou pédagogiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques et/ou pédagogiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques et/ou pédagogiques, l'Employeur fera tout en son possible pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

23.02 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins quarante-cinq (45) jours de

calendrier, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

- 23.03 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat lors de changement pédagogique, dix (10) jours de calendrier après avoir reçu l'approbation du Ministre de l'Éducation, concernant les dits changements.
- 23.04 Le préavis dont il est question aux paragraphes précédents fournira les renseignements suivants :
- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
 - b) la nature et l'ampleur des changements pédagogiques;
 - c) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques et/ou pédagogiques.

ARTICLE - 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 24.01 L'Employeur prend tous les moyens nécessaires pour assurer la santé et la sécurité au travail de l'employé.
- 24.02 Le rôle du Comité des relations du travail inclut le mandat de discuter des problèmes et suggestions reliés à la santé et sécurité au travail.
- 24.03 Dans un cas d'accident du travail, l'Employeur s'engage à fournir les premiers secours à l'accidenté et, si nécessaire, à le faire transporter à l'hôpital à ses frais. L'Employeur s'assure qu'une trousse de premiers soins soit accessible aux employés.
- 24.04 Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il subisse un examen médical effectué par un médecin du choix de l'Employeur, l'employé ne paiera aucun frais relativement à l'examen. Les résultats de cet examen médical seront ainsi mis à la disposition de l'employé sur demande.
- 24.05 Employeur encouragera les employés à suivre des cours de premiers soins et, à cette fin, il assumera les frais de la formation et des mises à jour en secourisme. Les employés choisis par l'Employeur pour suivre des cours de formation en secourisme seront rémunérés au taux prévu à l'article 34.05.

ARTICLE - 25 – CALCUL DES HEURES ASSURABLES

- 25.01 Aux fins exclusives de l'assurance emploi, l'employé est réputé accomplir deux (2) heures de travail pour chaque heure enseignée rémunérée, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures par semaine.
- 25.02 L'Employeur produit le relevé d'emploi conformément à la présente entente au moment de la cessation d'emploi de l'employé ou entre deux (2) sessions, à la demande de celui-ci.
- 25.03 La présente s'applique en conformité avec la Loi sur l'Assurance-emploi

ARTICLE - 26 – RESPONSABILITÉ CIVILE

- 26.01 Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par l'Employeur et à moins que l'employé n'ait fait preuve de négligence, l'Employeur ne peut exiger le remboursement des sommes pour la destruction ou la détérioration du matériel emprunté à l'Employeur par l'employé dans le cadre des activités reliées à son enseignement.

ARTICLE - 27 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 27.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage placé dans la salle à manger du personnel et ce tableau pourra être utilisé par le Syndicat aux fins d'y afficher toute information concernant les activités syndicales de l'unité d'accréditation ou tout autre document en autant que celui-ci ne soit pas à caractère diffamatoire.

Tout document affiché sur ce tableau devra avoir reçu l'autorisation préalable d'un représentant syndical. Par ailleurs, le Directeur des études devra, au préalable, recevoir une copie du document avant l'affichage. Suite à l'affichage, si le Directeur des ressources humaines juge que le document est diffamatoire ou non approprié, il pourra alors le retirer du tableau.

- 27.02 Après entente avec l'Employeur et suivant la procédure établie pour la réservation des locaux, le Syndicat, pour un maximum de deux (2) fois par année de calendrier, a le droit de tenir des réunions d'employés dans des locaux de l'Institut moyennant un avis écrit préalable de cinq (5) jours ouvrables et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation des locaux de l'Institut pour fins de ces réunions est sans frais pour le Syndicat, sauf si exceptionnellement elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires. En aucun cas, l'Employeur ne chargera des frais de location de locaux.

- 27.03 Le Syndicat peut utiliser les pigeonniers pour communiquer avec les employés, pourvu qu'une copie de la communication soit remise, au préalable, au Directeur des études.
- 27.04 Un représentant dûment accrédité de l'Alliance peut, après avoir pris rendez-vous avec le Directeur des études, se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction.

ARTICLE - 28 – CONGÉS FÉRIÉS

- 28.01 a) les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés payés;
- le 1er janvier;
 - le vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'Employeur;
 - la fête de la Reine ou de Dollard;
 - le 24 juin;
 - le 1er juillet;
 - la fête du travail;
 - l'Action de grâces;
 - le 24 décembre;
 - le 25 décembre;
 - le 26 décembre.
- b) Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

ARTICLE - 29 – VACANCES

- 29.01 L'indemnité de vacances en pourcentage est basée sur le salaire brut de chaque session.
- 29.02 L'employé a droit aux pourcentages de vacances suivants :
- a) de 0 à 5 ans de service continu auprès de l'Employeur: 4%
 - b) plus de 5 ans de service continu auprès de l'Employeur: 6%
- 29.03 L'indemnité de vacances est payable à la fin de chaque session.
- 29.04 Les employés devront prendre leurs vacances entre les sessions.

ARTICLE - 30 - CONGÉS SOCIAUX

CONGÉ PAYÉ POUR UNION CONJUGALE

- 30.01 Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.
- 30.02 Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.
- 30.03 L'employé doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance

DEUIL

- 30.04 Un employé, peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant quatre (4) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.
- 30.05 Un employé, peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

CONGÉ DE JURÉ

- 30.06 L'employé appelé à agir comme juré ou candidat juré, reçoit son salaire régulier, déduction faite de son allocation de juré pour chaque jour où il doit se présenter en cour alors qu'il aurait normalement enseigné.

ARTICLE - 31 - CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PATERNITÉ OU CONGÉ PARENTAL

- 31.01 Tout employé, qui a terminé sa période de probation, peut demander et obtenir un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental, en conformité avec la Loi sur les normes du travail.
- 31.02 L'employé qui a l'intention de s'absenter du travail pour prendre un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental doit :

- a) donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins quatre (4) semaines, à moins qu'il y ait des raisons valables pour lesquelles le préavis ne puisse être donné;
 - b) informer par écrit l'Employeur de la durée du congé qu'il a l'intention de prendre; et
 - c) donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins quatre (4) semaines de toute modification de la durée du congé qu'il ou elle a l'intention de prendre, à moins qu'il y ait des raisons valables pour lesquelles le préavis ne puisse être donné;
 - d) l'employé doit informer, par écrit, l'Employeur quatre (4) semaines avant son retour au travail.
- 31.03 Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.
- 31.04 Lorsqu'un employé devient admissible à une augmentation annuelle d'échelon ou à un rajustement salarial durant la période de congé, cette augmentation ou ce rajustement salarial deviendra effectif à son retour au travail.
- 31.05 L'employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- 31.06 Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.
- 31.07 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues.
- 31.08 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement
- 31.09 La durée totale du congé parental, sans salaire, que peuvent prendre les employés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.
- 31.10 Le congé parental ne peut être fractionné à moins d'entente avec l'employeur.

ARTICLE - 32 - CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 32.01 a) Dans les cas de la procédure de règlement de griefs et de rencontres disciplinaires, le représentant syndical, les témoins, si nécessaire, ainsi que le plaignant sont convoqués au département des ressources humaines, en dehors des heures de cours des personnes concernées.
- b) En application du paragraphe a) qui précède, l'Employeur s'engage à remettre annuellement au Syndicat un montant forfaitaire de \$3,500.00 soit à la date de signature et par la suite, à la date anniversaire de la convention collective.
- 32.02 L'Employeur libère, avec solde, un (1) employé désigné par l'Alliance, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour, au taux prévu à l'article 34.05, aux fins de participer à un maximum de dix (10) séances de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la présente convention.
- 32.03 Après avoir informé l'Employeur au moins vingt et un (21) jours à l'avance et avec l'approbation de l'Employeur, les représentants syndicaux peuvent s'absenter sans solde, pour participer à des activités syndicales telles les cours de formation, les congrès, les colloques, les conférences ou les réunions convoquées par l'Alliance ou toute autre instance syndicale (par exemple FTQ et CTC).
- 32.04 Les représentants de l'Alliance qui ne sont pas à l'emploi de l'Employeur peuvent rencontrer les représentants de l'Employeur ainsi que les employés en dehors des heures de travail dans les cas de griefs ou d'enquêtes concernant la mise en application de la présente convention collective. L'Employeur détermine l'endroit et l'heure de la rencontre afin d'assurer le déroulement normal des services.

ARTICLE - 33 - CONGÉ PROFESSIONNEL NON PAYÉ

- 33.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé, possédant deux (2) ans et plus d'ancienneté, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour une période d'au plus six (6) mois. Ces périodes peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations.
- 33.02 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'employé :

- a) reprend sa charge de cours dans son département à son retour de congé, en autant que son pointage soit le plus élevé selon la liste d'ancienneté et de pointage;

ARTICLE - 34 – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- 34.01 Aux fins du présent article, le salaire de l'employé est fixé selon l'annexe A. Ce salaire ne comprend pas la rémunération due pour les vacances.
- 34.02 Ces grilles salariales entrent en vigueur le 1^{er} février 2013 et restent valide jusqu'au renouvellement de ladite convention collective.
- 34.03 Les activités suivantes, tutorat, mentorat, portes ouvertes, séances de formation, participation à différents comités tel que requis, réunions pédagogiques ou autres, développement de nouveaux plans de cours ou de plans de cours révisés, préparation de matériel pédagogique fait à la demande de l'Employeur, qui dépassent le cadre de l'enseignement seront rémunérées au taux horaire suivant :
- 23\$ pour l'enseignant ayant un AEC ou un DEC (plus augmentation annuel)
 - 25\$ pour l'enseignant ayant un BAC ou un MS (plus augmentation annuel)
- 34.04 Tout employé qui est à l'emploi de l'Employeur en date de la signature de la convention collective, recevra un boni de signature équivalent à 0,50\$ par heure enseignée, et ce, pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2012 au 31 janvier 2013

ARTICLE - 35 – MODALITÉS DE VERSEMENT DU SALAIRE

- 35.01 Le salaire de l'employé est payable selon le calendrier établi par le département de la paie, le dit calendrier étant remis aux employés, au début de chaque session.
- 35.02 Advenant une erreur sur la paie, l'Employeur corrige cette erreur sur la prochaine paie en y joignant une note explicative.

ARTICLE - 36 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 36.01 Cette convention collective entrera en vigueur du 18 août 2011 et le demeurera jusqu'au 31 janvier 2016.

ARTICLE - 37 – MODIFICATION DE LA CONVENTION

37.01 La présente convention collective peut être modifiée sur consentement mutuel.

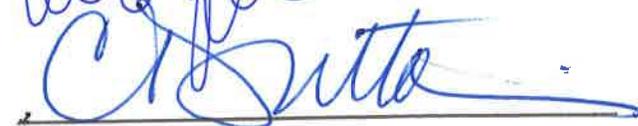
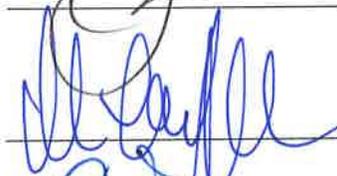
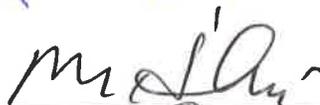
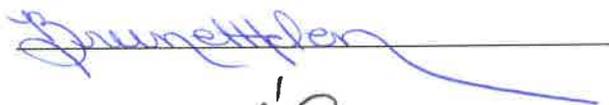
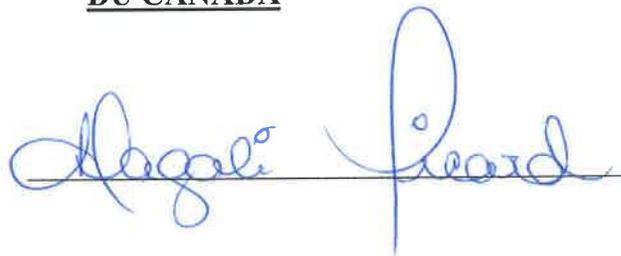
En foi de quoi les parties ont signé à Montréal, ce 19e jour du mois de juin 2013.

INSTITUT TEC@ART RIVE-SUD INC.

**L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA**



par : Mathieu Bergeron



ANNEXE – A - GRILLE SALARIALE**TAUX DE RÉMUNÉRATION****18 août 2011 au 31 janvier 2013****SCOLARISATION****ANNÉES D'ANCIENNETÉ**

	AEC	DEC	BAC	MS
0	25,00 \$	29,00 \$	34,00 \$	36,00 \$
1	26,00 \$	30,16 \$	35,36 \$	37,44 \$
2	27,04 \$	31,37 \$	36,77 \$	38,94 \$
3	28,12 \$	32,62 \$	38,25 \$	40,50 \$
4	29,25 \$	33,93 \$	39,78 \$	42,11 \$
5	30,42 \$	35,28 \$	41,37 \$	43,80 \$
6	31,63 \$	36,69 \$	43,02 \$	45,55 \$
7	32,90 \$	38,16 \$	44,74 \$	47,37 \$
8	34,21 \$	39,69 \$	46,53 \$	49,27 \$
9	35,58 \$	41,28 \$	48,39 \$	51,24 \$
10	37,01 \$	42,93 \$	50,33 \$	53,29 \$

ANNEXE – A - GRILLE SALARIALE**TAUX DE RÉMUNÉRATION****1^{er} février 2013 au 31 janvier 2014****SCOLARISATION****ANNÉES D'ANCIENNETÉ**

	AEC	DEC	BAC	MS
0	25.50	29.58	34.68	36.72
1	26.52	30.76	36.07	38.19
2	27.58	32.00	37.50	39.72
3	28.56	33.27	39.01	41.31
4	29.84	34.61	40.58	42.95
5	31.03	35.99	42.20	44.68
6	32.26	37.42	43.88	46.46
7	33.56	38.92	45.63	48.32
8	34.89	40.48	47.46	50.26
9	36.29	42.11	49.36	52.26
10	37.75	43.79	51.34	54.36

TAUX DE RÉMUNÉRATION**1^{er} février 2014 au 31 janvier 2015****SCOLARISATION****ANNÉES D'ANCIENNETÉ**

	AEC	DEC	BAC	MS
0	26.01	30.17	35.37	37.45
1	27.05	31.38	36.79	38.95
2	28.13	32.64	38.25	40.51
3	29.13	33.94	39.79	42.14
4	30.44	35.30	41.39	43.81
5	31.65	36.71	43.04	45.57
6	32.91	38.17	44.76	47.39
7	34.23	39.70	46.54	49.29
8	35.59	41.29	48.41	51.27
9	37.02	42.95	50.35	53.31
10	38.51	44.67	52.37	55.45

TAUX DE RÉMUNÉRATION**1^{er} février 2015 au 31 janvier 2016****SCOLARISATION****ANNÉES D'ANCIENNETÉ**

	AEC	DEC	BAC	MS
0	26.53	30.77	38.12	38.20
1	27.59	32.01	37.53	39.73
2	28.69	33.29	39.02	41.32
3	29.71	34.62	40.59	42.98
4	31.05	36.01	42.22	44.69
5	32.28	37.44	43.90	46.48
6	33.57	38.94	45.66	48.34
7	34.91	40.49	47.47	50.28
8	36.30	42.12	49.38	52.30
9	37.76	43.81	51.36	54.38
10	39.28	45.56	53.42	56.56

ANNEXE – B - CONTRAT D'EMPLOI**Contrat d'engagement – charge de cours****Date :****NOM :****N.A.S. :**

L'Institut Tec@art Rive-Sud inc., ci-après appelé l' « **Employeur** » vous offre une charge de cours pour la session commençant le _____ et se terminant le _____. Sur acceptation de cette offre de charge de cours, vos services seront retenus pour enseigner le ou les cours suivant(s) :

Titre du cours	code	heures	Taux horaire	Total

Total des heures pour la session :**Rémunération totale pour la session :**

Si vous acceptez cette charge de cours, vous devez signer et nous faire parvenir une des deux copies du contrat dans les sept (7) jours de calendrier. Dans l'éventualité où une copie signée de la présente offre de charge de cours ne nous parviendrait pas dans les délais prévus, l'**Employeur** se réserve le droit d'offrir une ou toutes les charges de cours qui vous sont offertes à une autre personne.

Initiales	
Date	

Votre acceptation de notre offre de charge de cours et votre signature du présent contrat confirme que vous avez pris connaissance et que vous avez accepté les conditions énumérées ci-après :

1. Votre engagement est pour une durée déterminée, soit la session mentionnée dans le présent contrat.
2. L'évaluation globale de votre rendement est basée sur l'ensemble des évaluations effectuées par la direction des services éducatifs ainsi que par les élèves à qui vous avez enseignés.
3. Vous vous engagez à traiter les élèves avec courtoisie, à les considérer comme des clients de l'Employeur et à leur offrir une formation de première qualité.
4. Vous vous engagez à suivre la PIEA et à respecter les règlements et politiques de l'Employeur.
5. Vous avez lu et pris connaissance de toutes les conditions mentionnées à l'addendum au présent contrat, faisant partie intégrante de celui-ci.
6. Vous vous engagez à assurer la confidentialité de toute information réservée exclusivement à l'Employeur.
7. À la fin du contrat, vous vous engagez à remettre à l'Employeur tout matériel lui appartenant qui vous a été remis.
8. Dans l'éventualité où le nombre d'inscriptions ne pourrait justifier l'ouverture d'un cours, l'Employeur se réserve de droit d'annuler le présent contrat sans aucune obligation de sa part et ce, même après la signature de l'engagement.

L'annulation d'une offre de charge de cours n'a pas pour effet d'annuler les autres offres pour lesquelles vous avez été engagé.

9. Pour être valide, tout amendement au présent contrat ou à son addendum doit être fait par écrit.

Institut Tec@art Rive-Sud inc.

Directeur des études

Date

J'accepte les termes et conditions mentionnés dans le présent contrat.

Chargé de cours

Date

1. L'ENSEIGNANT DOIT :

- a. Préparer un plan de cours rencontrant les exigences du programme enseigné en tenant compte des expériences acquises au cours des sessions précédentes.

Le plan de cours doit comporter des objectifs ainsi que les modes d'évaluation des élèves. Ce plan doit aussi indiquer précisément (en pourcentage) l'importance relative des différentes formes d'évaluation.

La date prévue des examens ou de remise des projets doit être clairement indiquée sur le plan de cours, ainsi que les procédures pour les remises de travaux avec retard.

À la fin du plan de cours, il est important d'indiquer le matériel dont les élèves auront besoins durant les cours ainsi que les livres et autres éléments obligatoires à acheter ou à consulter. L'enseignant doit s'assurer que ces documents sont disponibles à la médiathèque ou demander qu'ils soient commandés par l'Employeur.

- b. Développer, préparer et mettre en œuvre les plans de cours, le tout en conformité avec la convention collective.
- c. Se servir d'approche et de méthodes pédagogiques qui tiennent compte des habiletés et des besoins des élèves.
- d. Préparer des réquisitions écrites, avant le début du cours ou dans les deux premières semaines de cours, pour tout matériel nécessaire à l'enseignement en tenant compte des contraintes budgétaires.
- e. Assurer, dans son groupe, une ambiance propice à l'apprentissage.
- f. Se tenir responsable d'aviser les élèves lorsqu'il se voit dans l'impossibilité de se présenter en classe. Il est de la responsabilité de l'enseignant d'organiser la reprise dudit cours.
- g.
 - 1) À la fin de chaque cours, soumettre un registre électronique précis des présences/absences des élèves.
 - 2) Tenir un registre des évaluations des élèves et remettre ces documents au coordonnateur du programme.
- h. Faire la préparation, la surveillance et la correction des examens.
- i. Remettre les notes finales pour chaque cours au plus tard sept (7) jours de calendrier après la fin de chacune des sessions.

- j. Accomplir toutes autres tâches connexes à l'enseignement, qui peuvent lui être demandées.

2. HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail de l'employé sont conformes à la (les) charge (s) de cours. Il devra normalement être présent de cinq (5) à dix (10) minutes avant le début et après la fin des cours pour superviser les élèves.

Il devra fréquemment se présenter à l'avance pour préparer son matériel de classe.

Dans l'éventualité où un cours tombe un jour férié, la reprise du cours a lieu à la date pré-établie au calendrier scolaire.

Les employés, lorsque requis, devront assister, à des rencontres pédagogiques.

S'il vous est impossible d'être présent à un cours, vous devez entrer en communication avec l'Employeur.

3. TENUE ET CONDUITE

L'Institut Tec@art Rive-Sud inc. est une institution scolaire de niveau collégiale, par le fait même, une entreprise de service. Aussi, elle dépend grandement de son image auprès du public. Pour ces raisons, il est important que le personnel adopte une tenue vestimentaire professionnelle et un comportement approprié.

Initiales	
Date	

Contrat d'engagement – Charge de cours – Sommaire

DATE : _____

NOM : _____

N.A.S. : _____

Institut Tec@art Rive-Sud inc. et le/la chargé/e de cours reconduisent, pour la session débutant le _____ et se terminant le _____, le dernier contrat d'engagement (ainsi que son addendum) intervenu entre les mêmes parties.

Toutes les conditions prévues au contrat antérieur sont réputées inchangées et sont reconduites à l'exception des éléments suivants :

Titre du cours	Code	Heures	Taux horaire	Total

Total des heures pour la session :**Rémunération totale pour la session :**

En signant la présente, j'accepte d'enseigner le ou les cours décrit(s) ci-haut et ce, contre rémunération et aux conditions telles que décrites à mon contrat antérieur.

Initiales	
Date	

Contrat d'engagement – Charge de cours – Sommaire

DATE : _____

NOM : _____

N.A.S. : _____

Institut Tec@art Rive-Sud inc. et le/la chargé/e de cours reconduisent, pour la session débutant le _____ et se terminant le _____, le dernier contrat d'engagement (ainsi que son addendum) intervenu entre les mêmes parties.

Toutes les conditions prévues au contrat antérieur sont réputées inchangées et sont reconduites à l'exception des éléments suivants :

Titre du cours	Code	Heures	Taux horaire	Total

Total des heures pour la session :**Rémunération totale pour la session :**

En signant la présente, j'accepte d'enseigner le ou les cours décrit(s) ci-haut et ce, contre rémunération et aux conditions telles que décrites à mon contrat antérieur.

Initiales	
Date	