

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU  
QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

2003 - 2007

## Guide facilitant la lecture et la compréhension de la convention 2003-2007

### - Rôles du syndicat et de ses officiers: (statuts et règlements)

Suivi du CA :	<a href="#">art. 3.09</a>
Comité de liaison :	<a href="#">art. 3.23</a>
Grief et arbitrage :	<a href="#">art. 22.10, 23,</a>
Représentation au CA et à la CE :	<a href="#">art. 4.01, 4.02, art. 6</a>

### - Responsabilités des assemblées départementales de l'entrée à la retraite: (Définitions : [art. 1.02, 1.09, 1.10, 1.13](#))

Statuts différents du professeur : [art. 1.13 à 1.19, 22.09, 24](#)

Répartition des postes et embauche (sélection) : [art. 7, 8](#)

Fonctions et tâches : [art. 9, 15](#)

- Dégrèvement : [art. 9.08, 9.09, 9.11 c\), 9.15](#) + [lettre d'entente no 3](#)

Traitement : [art. 20](#)

- Primes et dégrèvement pour les directeurs de département, de modules et de cycles supérieurs : [art. 9.08, 20.10](#)

Évaluation : [art. 3.06, 11](#)

Permanence : [art. 10](#)

Promotions : [art. 11.07, 20.08 B-2, 20.09](#)+ critères adoptés par la CE et le CA

Congés :

Congés de perfectionnement et sabbatique: [art. 13](#)

Congé sans solde : [art. 14](#)

Congé de maladie : [art. 16](#)

Congés parentaux : [art. 17](#)

Traitement différé : [art. 26](#)

Retraite : [art. 25](#)

## TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
<a href="#"><u>AVANT-PROPOS</u></a> .....	1
<a href="#"><u>ARTICLE 1</u></a> Définitions .....	2
<a href="#"><u>ARTICLE 2</u></a> Dispositions générales .....	11
<a href="#"><u>ARTICLE 3</u></a> Prérogatives syndicales .....	12
<a href="#"><u>ARTICLE 4</u></a> Représentation des professeures .....	18
<a href="#"><u>ARTICLE 5</u></a> Liberté politique et académique et non-discrimination .....	19
<a href="#"><u>ARTICLE 6</u></a> Commission des études .....	20
<a href="#"><u>ARTICLE 7</u></a> Répartition des postes .....	24
<a href="#"><u>ARTICLE 8</u></a> Embauche .....	26
<a href="#"><u>ARTICLE 9</u></a> Fonction et tâche des professeures .....	31
<a href="#"><u>ARTICLE 10</u></a> Durée des contrats et permanence .....	44
<a href="#"><u>ARTICLE 11</u></a> Évaluation .....	48
<a href="#"><u>ARTICLE 12</u></a> Sécurité d'emploi .....	56
<a href="#"><u>ARTICLE 13</u></a> Régime de perfectionnement et congé sabbatique .....	60
<a href="#"><u>ARTICLE 14</u></a> Congé sans solde .....	67
<a href="#"><u>ARTICLE 15</u></a> Vacances annuelles .....	70
<a href="#"><u>ARTICLE 16</u></a> Congé de maladie .....	71
<a href="#"><u>ARTICLE 17</u></a> Congé de maternité et droits parentaux .....	72
<a href="#"><u>ARTICLE 18</u></a> Assurances collectives .....	83
<a href="#"><u>ARTICLE 19</u></a> Régime de retraite .....	88
<a href="#"><u>ARTICLE 20</u></a> Traitement .....	91
<a href="#"><u>ARTICLE 21</u></a> Droits d'auteur.....	103
<a href="#"><u>ARTICLE 22</u></a> Divers .....	105
<a href="#"><u>ARTICLE 23</u></a> Grievs et arbitrage .....	108
<a href="#"><u>ARTICLE 24</u></a> Prêt de service .....	113
<a href="#"><u>ARTICLE 25</u></a> Retraite anticipée .....	114
<a href="#"><u>ARTICLE 26</u></a> Régime de congé à traitement différé .....	117

## LISTE DES ANNEXES

	PAGES
<a href="#"><u>ANNEXE « A »</u></a> : LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT .....	124
<a href="#"><u>ANNEXE « B »</u></a> : PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DES PROFESSEURES, AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À LA COMMISSION DES ÉTUDES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE .....	126
<a href="#"><u>ANNEXE « C »</u></a> : LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT D'UN ARBITRE .....	128
<a href="#"><u>ANNEXE « D »</u></a> : LISTE DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT VISÉES PAR LA CLAUSE 9.20 .....	129
<a href="#"><u>ANNEXE « E »</u></a> : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURES INVITÉES ENGAGÉES EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICES ENTRE ÉTABLISSEMENTS .....	134

## LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

	<b>PAGES</b>
<a href="#"><u>N<sup>o</sup> 1</u></a> : Comité Hygiène, Santé et Sécurité .....	135
<a href="#"><u>N<sup>o</sup> 2</u></a> : Élimination des cours accumulés en vertu de la clause 10.11 de la convention collective 1983-1986.....	137
<a href="#"><u>N<sup>o</sup> 3</u></a> : Lettre d'entente relative à la diplomation de 3 <sup>e</sup> cycle du corps professoral .....	139
<a href="#"><u>N<sup>o</sup> 4</u></a> : Comité paritaire sur les cours médiatisés par vidéocassettes .....	141
<a href="#"><u>N<sup>o</sup> 5</u></a> : Comité paritaire pour définir une politique institutionnelle relative au statut de professeure retraitée .....	142

## AVANT-PROPOS

Les parties reconnaissent que l'Université a pour objectif d'atteindre les plus hauts niveaux d'excellence dans la production et la diffusion des connaissances, principalement par l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité, de continuer une tradition de formation tant à temps plein qu'à temps partiel, et de maintenir un haut niveau de qualité en matière d'éducation. Tous les autres services de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue sont engagés à la poursuite de ces objectifs.

Les parties conviennent de collaborer à l'avancement de l'enseignement et de la recherche et de favoriser un climat propice à la liberté politique et académique, à l'exercice des responsabilités et au respect mutuel dans la poursuite de ces objectifs. Afin de s'acquitter de leurs obligations, les membres du corps professoral ont besoin d'évoluer dans un milieu caractérisé par la liberté politique et académique.

Les parties s'engagent à favoriser un climat de liberté, de responsabilité et de respect mutuel propice à la poursuite de ces objectifs et à collaborer ainsi à la promotion et au développement de l'Université.

Les parties conviennent également que le présent article ne pourra par lui-même faire l'objet d'un grief ou servir de base à une mesure disciplinaire et ne sera utilisé que pour l'interprétation de la convention collective.

## ARTICLE 1 : DÉFINITIONS

### 1.01 L'année

Désigne l'année universitaire commençant le 1<sup>er</sup> juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.

### 1.02 Assemblée départementale

Désigne l'assemblée de toutes les professeures, rattachées à un département. Ses fonctions sont, dans les limites de sa juridiction, d'adopter les politiques ainsi que les règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

### 1.03 Chargée de cours

Désigne toute personne engagée à la leçon par l'Université et qui doit fournir, en plus de sa prestation de cours, la disponibilité directement reliée à cette prestation, y compris la surveillance et la correction des examens et travaux dans la matière enseignée. Elle est couverte par le certificat d'accréditation (CSN) Syndicat des chargées et des chargés de cours de l'UQAT.

### 1.04 Comité de programme des études de cycles supérieurs

Pour chaque programme, on institue un comité de programme composé de la responsable de programme (elle-même, professeure), de deux (2) professeures, désignées par et parmi les professeures, qui sont intervenues soit à titre d'enseignantes, dans le programme soit, à titre de directrice de recherche au cours des trois (3) dernières années et de deux (2) étudiantes, désignées par les étudiantes, du programme. Une personne du milieu socioéconomique peut aussi faire partie de ce comité de programme dans le cas où les liens avec ce milieu sont particulièrement importants. Le mandat des professeures est de deux (2) ans renouvelable.

La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche ou ses représentantes peuvent participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.

1.05 Commission des études

Désigne la commission des études de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

1.06 Conjointe

Désigne les personnes :

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

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoints, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes non mariées résidant ensemble.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurances collectives et de retraite.

1.07 Conseil d'administration

Désigne le conseil d'administration de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

1.08 Conseil de module

Pour chaque module, on institue un conseil de module composé d'un nombre déterminé de professeures, élues par et parmi les professeures rattachées de par leur enseignement au module, parmi lesquelles la directrice, d'un nombre égal d'étudiantes ainsi que de personnes extérieures à l'Université choisies par le conseil de module et dont le nombre doit être inférieur au quart du nombre total d'étudiantes et de professeures. La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche peut participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.

1.09 Département

Désigne l'entité académique et administrative qui regroupe les professeures, dans la mesure du possible, par affinité de disciplines ou de champs d'études.

1.10 Directrice de département

Désigne une professeure régulière du département élue par et parmi ses pairs pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable une seule fois consécutive, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure. Elle puise son autorité de l'assemblée départementale dont elle est la représentante, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche. Elle doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives.

1.11 Directrice de module

Désigne une professeure régulière élue par le conseil de module pour un mandat de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure. Elle puise son autorité du conseil de module dont elle est la représentante, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis l'Université. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche et doit veiller au sein du module à l'application des normes et échéances administratives.

1.12 Module

Désigne l'organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par les étudiantes des objectifs généraux des programmes d'études. Il correspond aux programmes d'études dont il a la responsabilité, aux groupes d'étudiantes qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes, aux groupes de professeures qui les conseillent et leur enseignent et à des personnes extérieures à l'Université qui relie le module au milieu professionnel ou social concerné.

1.13 Professeure

Désigne toute personne embauchée par l'Université, à la suite d'une recommandation de l'assemblée départementale, à titre de professeure régulière, suppléante, invitée ou sous octroi.

1.14 Professeure associée

Désigne une personne qui détient ailleurs un emploi à temps plein régulier, qui conserve le lien d'emploi avec son employeur et qui vient à l'UQAT pour contribuer à des activités d'enseignement, de recherche ou de création avec d'autres professeurs de l'UQAT.

Cette personne n'est pas à l'emploi de l'Université et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la présente convention collective.

Ledit statut lui est accordé, sur demande, par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche à la suite d'une recommandation d'une assemblée départementale. La durée du séjour ne peut excéder deux (2) ans, renouvelable une fois. Une copie de l'entente entre l'employeur et l'Université est transmise au Syndicat.

Le département doit, dans les trois (3) mois de la fin de l'entente, évaluer les services de la professeure associée. Dans ce cas, le rapport de l'assemblée départementale peut prendre l'une ou l'autre des formes suivantes :

- évaluation positive;
- évaluation négative.

1.15 Professeure régulière

Désigne toute personne embauchée à ce titre et à temps plein par l'Université.

1.16 a) Professeure invitée

Désigne toute personne embauchée à ce titre et à temps plein par l'Université, sur demande expresse de l'assemblée départementale, à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire ou à cause de

sa compétence particulière dans un champ disciplinaire ou dans une pratique professionnelle spécifique. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie, par conséquent, des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi et du droit de réserver une ou des charges de cours à la session qui suit immédiatement la fin de son contrat. Son contrat est d'une durée maximale de deux (2) ans et n'est pas renouvelable.

b) Professeure invitée engagée en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements

Désigne une personne travaillant à l'Université en vertu d'un contrat de prêt de services, à durée déterminée, avec un autre établissement. Cette personne bénéficie d'un congé sans traitement de l'établissement prêteur qui maintient son lien d'emploi et reconnaît ses droits et privilèges découlant de son contrat de travail. L'Université s'engage à rembourser à l'établissement prêteur tous les montants effectivement payés par cet établissement à la professeure pendant la durée du contrat de prêt de services.

La professeure invitée en vertu d'un tel contrat de prêt de services fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie en conséquence des avantages que lui accorde la convention collective sous réserve des dispositions particulières stipulées à l'annexe « E ».

1.17 Professeure suppléante

Désigne toute personne embauchée à ce titre, à temps plein par l'Université, sur demande expresse de l'assemblée départementale, et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis.

Cette personne ne peut être engagée que pour remplacer une professeure en congé ou exceptionnellement pour remplir un besoin temporaire. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie, par conséquent, des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi et du droit de réserver une ou des charges de cours à la session qui suit immédiatement la fin de son contrat. Son contrat est d'une durée variable, mais de deux (2) ans au maximum non renouvelable.

#### 1.18 Professeure chercheuse sous octroi

Désigne une personne embauchée à ce titre par l'Université sur recommandation de l'assemblée départementale, dans le cas où le contrat d'engagement est attaché à une subvention particulière de recherche à durée limitée. La durée du contrat de la professeure chercheuse sous octroi ne peut dépasser une période de trois (3) ans. La professeure chercheuse sous octroi doit satisfaire aux critères d'embauche et elle ne peut occuper l'un des postes réguliers de professeure autorisés par le conseil d'administration.

La professeure chercheuse sous octroi est tenue de dispenser au moins une activité (3 crédits) d'enseignement par année jusqu'à concurrence de deux par année (6 crédits), à moins d'indications contraires de la part de l'organisme subventionnaire. Cependant, lors du premier contrat annuel et avec son accord, la professeure chercheuse sous octroi est dispensée de cette obligation.

Elle fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie en conséquence des mêmes droits que la professeure (régulière) à l'exception des mécanismes d'acquisition de la permanence, des droits relatifs à la sécurité d'emploi, des échelles de traitement, des dispositifs des congés de perfectionnement et sabbatiques, du régime de retraite de l'UQ à moins que les dispositifs de ce dernier ne le permettent et de l'exercice des fonctions de représentation au sein des organismes décisionnels de l'Université. Sa candidature est considérée prioritairement au moment de l'engagement de nouvelles professeures à qualifications égales et à expérience égale et compte tenu de son évaluation. Son expérience accumulée à titre de professeure chercheuse sous octroi lui est alors reconnue aux fins de classification et de probation.

Toutes les réquisitions et dépenses nécessaires aux travaux de la professeure chercheuse sous octroi doivent être couvertes par la subvention.

La professeure chercheuse sous octroi est exclue du calcul de la capacité totale d'enseignement de son département.

#### 1.19 Régime d'emploi

Tel que spécifié aux clauses 1.15, 1.16 et 1.17, le régime d'emploi des professeures régulières, suppléantes et invitées est à temps plein.

Cependant, à la demande expresse de l'assemblée départementale, toute professeure engagée à titre de professeure suppléante ou invitée peut bénéficier d'un régime d'emploi à demi-temps pour accomplir la moitié de la tâche normale d'une professeure temps plein.

De plus, à la demande expresse de l'assemblée départementale, toute professeure régulière qui a au moins deux (2) années d'emploi à temps plein à l'Université peut bénéficier d'un régime d'emploi à demi-temps pour une période maximale de deux (2) ans et ceci, sans perte de ses droits acquis sous réserve des conditions particulières s'appliquant à ce régime d'emploi tel qu'il a été stipulé dans la présente convention.

1.20 Responsable de programme de 1<sup>er</sup> cycle

Désigne une professeure régulière d'un département désignée par l'assemblée départementale pour exercer les tâches requises pour l'administration du programme. Ce poste fait partie du volet administration de la tâche de la professeure. Elle doit veiller à l'application des normes et échéances administratives en ce qui concerne le programme.

1.21 Responsable de programme d'études de cycles supérieurs

Désigne une professeure régulière d'un département donné, nommée par le conseil d'administration à la suite d'une consultation des professeures de la discipline pour un mandat de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive pour exercer les tâches requises pour l'administration du programme. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche. Elle doit veiller à l'application des normes et échéances administratives en ce qui concerne le programme.

1.22 Salaire

Désigne la rémunération totale en monnaie courante versée annuellement à la professeure par l'Université.

1.23 Secrétaire générale

Désigne la personne nommée par le conseil d'administration à ce poste.

1.24 Syndicat

Désigne le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue : (SPUQAT).

1.25 Traitement

Désigne la rémunération versée aux professeures conformément aux échelles prévues à l'article 20 de la présente convention.

1.26 Unité de recherche ou laboratoire de recherche

Désigne le regroupement ou l'organisme créé par le conseil d'administration en conformité avec la politique institutionnelle d'organisation de la recherche sur recommandation de la commission des études. Sa principale activité et fonction est de développer la recherche et l'expertise dans un champ ou domaine technique ou scientifique donné. Les professeures d'une unité de recherche ou laboratoire de recherche sont régies par la présente convention.

1.27 Université

Désigne l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue instituée en vertu du chapitre U-1 des Lois refondues du Québec, ayant son siège à Rouyn-Noranda.

1.28 L'Université du Québec

Désigne la corporation centrale légalement constituée par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q.c.U-1) dont le siège est situé à Sainte-Foy.

1.29 Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche

Désigne la personne nommée par le conseil d'administration à ce poste.

1.30 Vice-rectrice aux ressources

Désigne la personne nommée par le conseil d'administration à ce poste.

**ARTICLE 2 :**        **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 2.01        La présente convention collective entre en vigueur à sa date de signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2007. Elle n'a pas d'effet rétroactif, sauf pour ce qui est expressément prévu et elle demeure en vigueur pendant la période de négociations pour son renouvellement, et ce, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 2.02        L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger en tout ou en partie les articles qu'ils jugent insuffisants dans la présente convention.
- 2.03        Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention sont parties intégrantes de la présente convention et sont arbitrables.
- 2.04        L'Université convient qu'elle ne passera aucun règlement qui aurait effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention.
- 2.05        Langue de travail
- La langue de travail pour une professeure est le français, sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou littérature.
- 2.06        L'Université assume les frais d'impression de la présente convention pour toutes les professeures.
- 2.07        Toutes les désignations et tous les titres mentionnés dans le texte de la présente convention, bien qu'étant formulés uniquement au féminin, s'appliquent aussi bien aux hommes qu'aux femmes. À l'exception de l'article 17.

**ARTICLE 3 :**      **PRÉROGATIVES SYNDICALES**

3.01            Régime syndical

Le régime syndical en vigueur est celui de l'atelier ouvert où l'adhésion des professeures au Syndicat est facultative soit au moment de l'engagement, soit pour le maintien de l'emploi.

3.02            Cotisation syndicale

L'Université prélève sur le salaire de chaque professeure, régie par la convention un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

3.03            Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire des réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat. Dans le cas de réclamation d'une professeure, quant aux cotisations déduites à la source, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Université à toutes poursuites qui pourraient lui être intentées.

3.04            L'Université fait parvenir au Syndicat mensuellement les sommes des cotisations syndicales déduites à la source, ainsi qu'un état détaillé de la perception.

L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale selon la formule prescrite par le Syndicat. Elle fera parvenir au Syndicat ou à l'agent percepteur désigné par lui, un chèque payable au pair entre le premier et le quinzième jour du mois suivant, indiquant le montant mensuel total perçu pour le mois précédent, accompagné d'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique les noms et prénoms des professeures par ordre alphabétique, le numéro d'assurance sociale, le salaire versé à chaque période de paye accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante, le cumulatif individuel, ainsi que les totaux et le grand total.

3.05            L'Université s'engage à inscrire le montant total de la cotisation perçue durant l'année fiscale sur les feuillets T-4 et Relevé 1.

3.06 Reconnaissance syndicale

La convention collective s'applique à toutes les professeures de l'Université couvertes par le certificat d'accréditation. Cependant, les articles ayant trait à la sécurité d'emploi et à la permanence ne s'appliquent pas aux professeures suppléantes, invitées et sous octroi.

3.07 L'Université reconnaît le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT) comme représentant exclusif des professeures couvertes par le certificat d'accréditation du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec aux fins de négociation et d'application de la convention.

3.08 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeures ou à l'ensemble des directrices de départements, de modules, sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise au Syndicat. Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les personnes ci-dessus mentionnées.

3.09 L'Université fait parvenir au Syndicat tous les documents, sauf ceux ayant fait l'objet d'une discussion à huis clos, remis aux membres du conseil d'administration et de la commission des études ou produits par eux. L'Université remettra gratuitement au Syndicat une copie de ces documents. L'Université reconnaît également que le Syndicat a accès aux procès-verbaux des réunions de l'Assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec, du Comité exécutif et du Conseil des études de l'Université du Québec.

Dans le cas de la commission des études et du conseil d'administration, l'Université s'engage à remettre ces documents au Syndicat dans les mêmes délais que ceux prévus pour les membres de ces organismes.

3.10 L'Université affichera à la bibliothèque et aux pavillons où sont les locaux des professeures, les projets d'ordre du jour des réunions du conseil d'administration et de la commission des études, et ce, selon les règlements des communications en vigueur à l'Université.

De plus, elle en fera parvenir en même temps une copie au Syndicat.

Lors de la tenue des réunions extraordinaires qui ne permettent pas le délai régulier d'affichage, le Syndicat sera averti du projet d'ordre du jour.

3.11 L'Université fournit au Syndicat le plus tôt possible ou au plus tard le 30 juin, la liste des professeures pour l'année courante.

Cette liste comporte pour chaque professeure, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, le poste occupé, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement (en spécifiant le niveau d'enseignement où ces années d'expérience ont été acquises), la diplomation, les années d'expérience reliées au travail actuel, le titre de sa classification, le traitement et le salaire prévus selon les renseignements disponibles à ce moment, le statut, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone à son domicile et le numéro d'assurance sociale.

3.12 Deux (2) mois après le début de chaque session, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche remet au Syndicat :

- le nombre de groupes-cours par programme et par département;
- la liste des professeures dégagées et en congé;
- la liste complète des cours dispensés par les chargées de cours ainsi que le nom de ces chargées de cours;
- la liste complète par département des cours donnés en tâche régulière par les professeures ainsi que le nom des professeures;
- la taille des groupes-cours par session pour le centre de Rouyn-Noranda et les autres centres.

Une fois par année, au plus tard le 31 juillet, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche transmet un rapport annuel relativement aux lettres d'entente numéros 2 et 3 pour l'année universitaire terminée le 31 mai précédent.

3.13 Chaque mois, le Syndicat est avisé par l'Université de tout changement de fonction, de transfert, de démission, de congédiement ou de mise à la retraite et aussi de l'engagement de toute nouvelle professeure. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.11. À la condition que les professeures en avisent l'Université, celle-ci transmet chaque mois au Syndicat, tout changement d'adresse.

3.14 L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat, un local situé sur les lieux de travail et d'accès facile. Le local comprend au minimum un bureau de travail avec chaise, un classeur, une bibliothèque, un micro-ordinateur et un téléphone, dont le coût d'installation et les frais de location mensuelle sont défrayés par l'Université. Le Syndicat assume les frais d'interurbains.

Le local du Syndicat est accessible en tout temps. Toutefois, les professeurs devront se soumettre aux exigences habituelles d'identification et de sécurité.

3.15 L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement un local suffisamment vaste pour tenir les assemblées de ses membres, et ce, en conformité avec les procédures de réservation en cours à l'Université.

L'Université ne doit rien faire qui puisse gêner, de quelque façon, l'utilisation de ce local et doit en permettre l'accès en tout temps selon les règlements concernant l'accès aux immeubles.

3.16 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université, tels les services de reprographie et les services de messagerie au tarif établi par l'Université et selon les normes habituelles de fonctionnement.

3.17 L'Université fournira au Syndicat dans chaque département, un tableau d'affichage à l'usage exclusif du Syndicat. Le Syndicat peut également distribuer aux professeurs des documents à caractère syndical en les déposant dans leurs bureaux ou dans leurs casiers respectifs.

3.18 À la demande écrite du Syndicat, faite dans un délai raisonnable, l'assemblée départementale peut accepter de libérer de façon intermittente et pour une courte durée, sans perte de traitement, une représentante syndicale en vue de lui permettre de participer à des activités syndicales extérieures, à charge par le Syndicat d'en avertir l'Université par écrit, quant à la date et au lieu de ces activités.

Toutefois, à titre de remboursement de traitement prévu à la présente clause, le Syndicat paiera à l'Université pour chaque période de trois (3) heures de cours non

dispensés, une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du traitement annuel brut de la professeure concernée.

3.19 a) À la demande écrite du Syndicat, l'Université accepte de dégager pour activité syndicale interne une (1) ou deux (2) professeure(s), de l'équivalent de deux (2) activités d'enseignement par année à titre de représentante(s), des professeure(s) dûment nommée(s) et mandatée(s) par le Syndicat.

b) Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde au Syndicat l'équivalent de deux (2) tâches normales d'enseignement par session soit quatre (4) cours de trois (3) crédits, à l'exclusion de la session d'été, à titre de libérations aux fins de négociation.

Ces libérations s'appliquent à compter de la session hiver 2007 pour la durée de la négociation.

c) Les personnes ainsi libérées conservent tous les privilèges et avantages attachés à leur statut de professeure, comme si elles étaient demeurées dans leurs fonctions.

3.20 Sur demande écrite de l'une ou l'autre partie, celles-ci doivent se rencontrer, dans un délai raisonnable, mais n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, afin de discuter de toute question relative aux conditions de travail des professeurs.

3.21 À la demande écrite du Syndicat à l'Université faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sur une base sessionnelle ou annuelle, une professeure, pour activité syndicale externe. Le retour de la professeure ainsi libérée doit coïncider avec le début d'une session et un préavis de vingt-et-un (21) jours ouvrables doit être donné à l'Université. L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des tâches si, par son avis de retour, la professeure ne se conforme pas auxdits délais.

À titre de remboursement de traitement, le Syndicat paiera pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel brut de la professeure concernée.

3.22 La professeure qui accepte de remplir chez l'employeur une fonction à temps plein qui l'exclut de l'unité d'accréditation conserve, pour une période maximale de cinq (5) ans pendant laquelle elle occupe cette fonction depuis la date de sa désignation, tous les droits rattachés à son statut de professeure, tel que défini à la présente convention. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant cette période où elle occupe telle fonction, à l'exception de sa progression dans le plan de carrière, des assurances collectives et de la caisse de retraite à la condition que les régimes le permettent.

3.23 Comité de liaison

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de liaison afin de permettre d'entreprendre les discussions sur tout sujet, autre qu'un grief. Le comité est composé de deux (2) représentantes de l'Université et de deux (2) représentantes du Syndicat. Les parties s'emploient à rechercher les solutions appropriées sur la question discutée et à formuler des recommandations à l'autorité concernée.

Le comité se réunit suivant les besoins, normalement une fois par mois; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

## ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION DES PROFESSEURES

### 4.01 Conseil d'administration

- a) Les personnes représentant les professeures au conseil d'administration, au nombre de trois (3), sont élues par et parmi toutes les professeures régulières, suppléantes et invitées, selon les modalités décrites à l'annexe B.
- b) Les personnes représentant les professeures siégeant au conseil d'administration à la fin de la présente convention le demeurent pour la durée de leur mandat à moins qu'il y ait démission ou qu'elles perdent leur qualité de professeure auquel cas elles doivent démissionner.
- c) La professeure qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacée par une autre professeure, élue par et parmi l'ensemble des professeures, selon les modalités de la clause a).

### 4.02 Commission des études

- a) Les personnes représentant les professeures à la commission des études, au nombre de six (6), dont deux (2) occupant des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche, sont élues par et parmi toutes les professeures régulières, suppléantes et invitées, selon les modalités décrites à l'annexe B.
- b) Les personnes représentant les professeures siégeant à la commission des études à la fin de la présente convention le demeurent pour la durée de leur mandat à moins qu'il y ait démission, ou perte de la qualité de professeure.
- c) La personne représentant les professeures, qui en cours de mandat perd la qualité qui la rendait éligible à un poste de la commission des études, conserve son poste jusqu'au prochain scrutin, à moins qu'elle ne perde sa qualité de professeure, auquel cas elle doit immédiatement démissionner.
- d) La professeure qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacée par une autre professeure, élue par et parmi l'ensemble des professeures régulières, suppléantes et invitées, selon les modalités de la clause a) et suivantes.

**ARTICLE 5 :      LIBERTÉ POLITIQUE ET ACADÉMIQUE ET NON-DISCRIMINATION**

Les universités sont les lieux privilégiés que se donne une société pour l'élaboration, la transmission et la remise en question des connaissances.

5.01            Liberté politique et académique

Toute professeure a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques que cette personne soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université, et en aucun temps, ses droits prévus à la convention ne pourront être affectés à l'Université à cause du libre exercice de ses libertés.

5.02            Non-discrimination

Toute professeure est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de son lieu de travail, sans préjudice aucun aux droits et obligations rattachés à son statut et dans le respect de ses obligations professionnelles envers l'Université.

L'Université et les personnes qui la représentent et le Syndicat et ses membres n'exerceront ni directement, ni indirectement de pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une professeure, à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, d'un handicap physique, de son âge, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

**ARTICLE 6 :**        **COMMISSION DES ÉTUDES**

- 6.01        Sous réserve de la loi et de la présente convention collective, la composition et les pouvoirs de la commission des études de l'Université sont régis par les règles qui suivent.
- 6.02        Sous l'autorité du conseil d'administration, la commission des études est le principal organisme responsable de l'enseignement et de la recherche à l'Université. L'exercice des droits et des pouvoirs de la commission des études ne doit pas avoir pour effet de restreindre, de modifier ou d'annuler toute disposition de la présente convention collective.
- 6.03        La commission des études est constituée des membres suivants :
- a)    la rectrice et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche;
  - b)    six (6) professeures, désignées selon le mode prévu à la convention collective aux clauses 4.02 a) à 4.02 d) inclusivement;
  - c)    six (6) étudiantes;
  - d)    une (1) chargée de cours.
- 6.04        La commission des études est présidée par la rectrice, ou, en son absence, par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche. La secrétaire générale agit comme secrétaire.
- 6.05        Le mandat des professeures élues est d'une durée normale de deux (2) ans. La personne est rééligible, mais son mandat est renouvelable consécutivement une seule fois, pourvu qu'elle conserve la qualité nécessaire en vertu de laquelle elle a été élue.
- 6.06        La commission des études exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la loi et en particulier :

- a) Elle prépare et soumet à l'approbation du conseil d'administration les règlements internes régissant les domaines suivants :
1. les modes d'organisation et de fonctionnement des départements, des modules, des centres de recherche (s'il en existe), des unités de recherche et des laboratoires de recherche, ainsi que leur mode de création, d'abolition, de fusion, de division et de suspension de leurs modes réguliers d'administration et de fonctionnement;
  2. les modes d'élaboration, de fermeture et de modification des programmes d'études;
  3. les règles, procédures et critères régissant l'admission et l'inscription des étudiantes;
  4. sa régie interne et celles des sous-commissions et comités qu'elle constitue.
- b) Elle prépare également et soumet à l'approbation du conseil d'administration tout autre règlement interne relatif à l'enseignement et à la recherche compatible avec les règlements généraux ou requis par eux.
- c) La commission des études exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements généraux de l'Université du Québec et des règlements internes relatifs à l'enseignement et à la recherche notamment celles :
1. de donner son avis au conseil d'administration sur les procédures et critères de nomination et révocation, la durée du mandat ainsi que les fonctions et attributions des personnes occupant des postes de direction d'enseignement ou de recherche;
  2. de recommander au conseil d'administration, après avoir reçu l'avis favorable du Conseil des études, l'ouverture ou la fermeture des programmes;
  3. de promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement;
  4. de faire au conseil d'administration des recommandations quant à la coordination interne des études de cycles supérieurs et de la recherche

tant au niveau des départements qu'à celui des centres de recherche (s'il en existe), des unités de recherche et des laboratoires de recherche.

- d) Elle peut donner son avis au conseil d'administration relativement à la création ou à l'abolition de tout poste de vice-rectrice, de secrétaire générale et de registraire.
- e) La commission des études fait au conseil d'administration toute recommandation qu'elle juge utile quant à l'organisation, au développement et à la coordination de l'enseignement et de la recherche, notamment la coordination entre les départements, les familles, les modules, les centres de recherche (s'il en existe), les unités de recherche et les laboratoires de recherche.
- f) La commission des études peut instituer les sous-commissions suivantes, dont elle détermine la composition et le mandat :
  - 1. la sous-commission du premier cycle;
  - 2. la sous-commission des études de cycles supérieurs et de la recherche.
- g) Elle peut aussi instituer tout autre sous-commission et comité, en déterminer le mandat et en nommer les membres.
- h) La rectrice et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche font partie de droit de toutes les sous-commissions et de tous les comités constitués par la commission des études.

6.07 À la fin de chaque session, dans les délais prescrits par le Conseil des études, la commission des études prononce la certification requise pour l'émission des diplômes aux étudiantes qui ont satisfait aux exigences des programmes.

Aux fins de procéder à la certification requise, elle utilise les règles d'évaluation définies par le Conseil des études.

La commission des études peut donner son avis au conseil d'administration :

- a) sur tout projet de collaboration avec toutes universités ou autres organismes concernant les programmes, les cours et toute autre activité de formation;

- b) sur les rapports d'évaluation relatifs aux activités d'apprentissage, aux programmes ainsi que sur les rapports d'évaluation relatifs à l'organisation des études et des programmes;
- c) sur le plan annuel de travail de l'Université.

## ARTICLE 7 :      RÉPARTITION DES POSTES

Chaque année, la commission des études élabore un projet de politique générale de répartition des postes qui tient compte des besoins et des priorités de développement exprimés par les départements. Cette politique doit aussi tenir compte des besoins en ressources des programmes et des axes de développement de l'Université.

- 7.01      Chaque année, avant le 31 août, l'Université transmet à chaque département les données les plus récentes sur les prévisions des clientèles étudiantes telles qu'acceptées par le conseil d'administration.
- 7.02      Chaque année, avant le 30 septembre, l'assemblée départementale fait connaître à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche ses besoins en nouveaux postes, selon les prévisions de clientèles fournies en 7.01.
- 7.03      Entre le 1<sup>er</sup> et le 20 octobre, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche transmet aux directrices de département un projet de politique de répartition des postes ainsi que le nombre total de postes projeté pour l'année financière subséquente. Par la suite, elle les réunit et discute avec elles du projet préliminaire de répartition de ces postes par département.
- 7.04      Au plus tard le 7 novembre, la commission des études transmet au conseil d'administration un projet de politique générale de répartition des postes comprenant le nombre total de postes souhaités pour l'année financière subséquente, ainsi que la répartition des postes par département. Au plus tard le 30 novembre, le conseil d'administration, après étude de ce projet de politique, adopte une politique générale de répartition des postes et il détermine le nombre total de postes disponibles et la répartition des postes par département pour l'année financière subséquente.

7.05 Dans des cas exceptionnels, et pour juste cause, l'Université peut ouvrir de nouveaux postes en dehors de la période normale prévue au présent article. La procédure énoncée aux clauses 7.03 et 7.04 s'applique, hormis les dates mentionnées.

**ARTICLE 8 :**      **EMBAUCHE**

8.01      Dans les six (6) mois de la signature de la présente convention collective, les critères d'embauche, valables pour la durée de la convention, seront élaborés par la commission des études, après avoir consulté les assemblées départementales pour tenir compte de leurs exigences particulières, et seront adoptés par le conseil d'administration.

Une assemblée départementale peut néanmoins, au cours de cette période, demander de modifier les critères d'embauche adoptés par le conseil d'administration pour son département. Elle achemine alors sa demande avant le 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédant l'utilisation de ces critères à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche pour adoption ultérieure par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études.

- 8.02      a) Le recrutement des professeures se fait sous la responsabilité du département impliqué.
- b) Dans la sélection des candidates, l'assemblée départementale doit respecter les critères d'embauche.
- c) La directrice de département doit ensuite procéder à la recherche de candidatures.

- 8.03      a) Tout poste ouvert doit être annoncé dans les établissements du réseau de l'Université du Québec et généralement dans les journaux. L'accord du département est requis pour ne pas publier dans les journaux.
- b) Toute publicité payée doit être faite selon les normes et les procédures établies. Elle doit tenir compte des indications fournies par l'assemblée départementale.

8.04      La directrice de département constitue un comité de sélection, formé d'elle-même qui le préside, de deux (2) professeures du département désignées par l'assemblée départementale et de deux (2) personnes extérieures au département, désignées par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, après consultation de la directrice de département.

Sur demande de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, la directrice du département lui transmet la liste de toutes les candidatures reçues et le curriculum vitae de chaque candidate.

En sus des critères d'embauche, le comité de sélection élabore des critères de sélection qui tiennent compte des avis formulés par l'assemblée départementale; par la suite, il évalue toutes les candidatures reçues relativement au poste ouvert et procède à une première sélection qui tient compte exclusivement des critères d'embauche. Il évalue à nouveau les dossiers sélectionnés en tenant compte de tous les critères, convoque en entrevue les candidates retenues et les rencontre.

8.05 Le comité de sélection soumet un rapport écrit à l'assemblée départementale. Ce rapport comprend :

- a) la liste de toutes les candidatures reçues;
- b) la liste des candidates retenues pour entrevue de même que les critères utilisés pour la sélection et la pondération attribuées à chaque candidate;
- c) le dossier complet de chacune des candidatures recommandées par ordre de priorité incluant les activités créditées d'enseignement de la banque d'activités créditées d'enseignement dans son (leurs) domaine(s) de compétence, ses (leurs) champs d'intérêt principaux et complémentaires dans sa (leurs) discipline(s);
- d) toutes les pièces officielles et pertinentes ou attestations assermentées versées au dossier de la candidate nécessaires pour procéder à son engagement et à sa classification.

8.06 L'assemblée départementale étudie le rapport du comité de sélection, choisit une ou des candidates parmi les candidatures recommandées par le comité de sélection et fait une recommandation étayée, destinée au conseil d'administration. En cas de refus de l'assemblée de la (des) candidate(s) recommandée(s) par le comité de sélection, le concours pour ce poste est réouvert et les clauses 8.02 et suivantes s'appliquent.

- 8.07 La directrice du département transmet à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche un dossier commenté de la ou des candidatures recommandées incluant dans chaque cas :
- a) le dossier complet de la candidate choisie par l'assemblée départementale incluant les activités créditées d'enseignement de la banque d'activités créditées d'enseignement dans son domaine ou sa compétence, ses champs d'intérêt principaux et complémentaires dans sa discipline;
  - b) une copie du relevé de notes officielles avec mention du diplôme complété ou en voie d'être complété pour le diplôme universitaire requis par les exigences de scolarité du poste, acheminée directement par l'institution concernée ainsi que toute autre pièce officielle et pertinente ou attestation assermentée versée au dossier de la professeure nécessaires à son engagement et à sa classification;
  - c) la recommandation étayée de l'assemblée départementale;
  - d) le curriculum vitae de la candidate;
  - e) un tableau synthèse des résultats du concours incluant le nombre de candidatures reçues, le niveau de la diplomation, le profil des expériences de recherche et d'enseignement; par la suite, la directrice du département est tenue informée par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche du cheminement du dossier.
- 8.08 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche transmet à la secrétaire générale les recommandations de l'assemblée départementale. Le conseil d'administration décide de l'engagement des nouvelles professeures à sa réunion ordinaire suivant la transmission des recommandations à la secrétaire générale.
- 8.09 La vice-rectrice aux ressources établit la classification des nouvelles professeures. La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche voit à leur engagement en collaboration étroite avec le département concerné. Elle en informe ensuite le Syndicat.

- 8.10 La nouvelle professeure est avisée par courrier recommandé, selon la lettre type d'engagement reproduite à l'annexe « A », de la décision du conseil d'administration, et conditionnellement à son acceptation écrite communiquée dans les vingt (20) jours ouvrables par courrier recommandé, elle est engagée par l'Université. Elle entre en fonction au 1<sup>er</sup> juin de l'année universitaire suivante et sera rémunérée à partir de cette date à moins qu'elle ne puisse entrer en fonction à cette date.
- 8.11 Avant la signature du contrat d'engagement d'une professeure, l'Université lui remet une copie de la convention collective en vigueur, et informe cette personne qu'elle peut, si elle le désire, consulter auparavant une représentante syndicale.
- 8.12 À compétence égale et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les personnes suivantes sont considérées en priorité dans l'ordre suivant lors de l'ouverture d'un poste dans le domaine de leur spécialité et sous réserve des critères d'embauche :
- a) les professeures régulières non permanentes mises à pied en vertu de la clause 12.10 pendant qu'elles sont inscrites sur la liste de rappel prévue à la clause 12.10;
  - b) les professeures régulières non permanentes mises à pied en vertu de la clause 10.10 pendant qu'elles sont inscrites sur la liste de rappel prévue à la clause 10.10;
  - c) les professeures suppléantes, invitées, associées ou sous octroi;
  - d) les chargées de cours;
  - e) les autres candidatures.
- 8.13 Toute professeure n'est embauchée que si elle a été préalablement recommandée par l'assemblée départementale.
- 8.14 Dans le cas d'engagement d'une professeure en vue de la création d'un nouveau département ou programme, il sera formé un comité composé : d'une personne représentante de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, d'une directrice de département et d'une professeure désignée par la commission des

études. Ce comité procède à la sélection des candidatures et transmet une recommandation selon les mécanismes prévus au présent article.

- 8.15 Exceptionnellement, lorsqu'aucune des candidatures reçues ne rencontre les critères d'embauche établis pour un poste, l'assemblée départementale peut recommander l'engagement d'une candidate qui ne répond pas aux critères d'embauche établis pour ce département, comme professeure avec un contrat régulier de deux (2) ans. Cette professeure bénéficie de tous les droits que lui accorde la convention collective y compris le cumul des années d'expérience aux fins d'acquisition de la permanence et de la sécurité d'emploi. Toutefois, pour acquérir la permanence, elle doit satisfaire aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans.

La professeure ainsi engagée ne peut l'être que pour trois (3) contrats de deux (2) ans (incluant tout perfectionnement). Nonobstant la clause 13.11 c), elle peut bénéficier d'un congé de perfectionnement après avoir complété au minimum une (1) année de contrat.

Si, à la fin de son troisième contrat, une professeure ainsi engagée ne satisfait pas aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans, cette professeure devra de plus rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de tout congé de perfectionnement au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé.

Le contrat d'engagement de la professeure précise, le cas échéant, qu'elle est engagée en vertu de la clause 8.15 de la présente convention collective et indique la diplomation à laquelle elle doit se conformer pour satisfaire aux critères d'embauche.

- 8.16 Une professeure peut être embauchée en cours d'année conformément à la procédure prévue ci-dessus. Cette personne entre en fonction et est rémunérée à partir de la date convenue entre elle et l'Université.

- 8.17 L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat de toute professeure.

## ARTICLE 9 : FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURES

9.01 La fonction normale d'une professeure comprend les quatre (4) composantes suivantes :

- a) l'enseignement,
- b) la recherche ou la création,
- c) l'administration,
- d) les services à la collectivité.

Les descriptions des diverses composantes données aux clauses suivantes (9.02, 9.03, 9.04 et 9.05) ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour la répartition des tâches et l'évaluation des professeures.

9.02 Enseignement :

L'enseignement comprend les différentes activités d'enseignement créditées proprement dites, dispensées sous les diverses formes suivantes :

- a) la dispensation des activités créditées aux étudiantes, cours, séminaires, laboratoires, ateliers, tutorat, stages, direction de thèse, et ce, que ce soit au 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle;
- b) la préparation des activités exprimées ci-dessus;
- c) la mise à jour des connaissances ainsi que l'innovation pédagogique dans le cadre des activités créditées dispensées;
- d) l'encadrement et l'assistance des étudiantes impliquées dans ces activités;
- e) l'évaluation des étudiantes ainsi que la transmission selon les procédures et les détails fixés par l'Université, des résultats de ces évaluations;
- f) la disponibilité en général, en réponse aux demandes des étudiantes, des modules, d'accomplir certaines tâches, comme par exemple, guider les étudiantes dans un programme, fournir une aide particulière aux étudiantes en difficulté, assister les étudiantes en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, participer à l'organisation des stages, etc.

### 9.03 La recherche :

La recherche se définit comme une démarche structurée (plan de réalisation) de création, de conception, d'exécution et de diffusion de diverses formes de travaux de façon à contribuer à l'avancement des arts, des lettres ou des sciences et servir de support à l'enseignement. Elle réfère :

- a) à sa diffusion sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles, comme :
  - la publication d'un livre, d'un manuel pédagogique, d'un article scientifique, d'un travail de synthèse, de critique ou de vulgarisation de connaissances scientifiques, d'une rédaction de cas;
  - la présentation d'une communication ou la participation active à un congrès, un colloque, un symposium ou à une autre activité de ce type;
  - la production d'une œuvre littéraire ou artistique ou la tenue d'une exposition;
  - l'obtention d'un brevet d'invention;
  - la conception, le développement et la réalisation d'un logiciel, didacticiel ou d'une autre réalisation mettant à contribution les technologies de l'information et de la communication, et conduisant à la diffusion externe et au rayonnement hors de l'Université;
- b) à la réalisation d'une étude, à la production d'un travail d'expertise, de commandite et à la diffusion de ces travaux de recherche ou de création dans le cadre des services à la collectivité;
- c) à la préparation d'un projet de recherche ou de création pouvant conduire à une demande de subvention;
- d) à toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des arts, des lettres et des sciences;
- e) à la recherche liée à la préparation d'activités d'enseignement qui va au-delà d'une préparation immédiate et normale, en particulier la recherche ou la création destinée à l'innovation et au développement pédagogique.

9.04 L'administration :

L'administration comprend la participation aux tâches courantes ou occasionnelles requises pour le fonctionnement de l'Université et de ses unités administratives. Ces tâches comprennent :

- a) la direction d'enseignement et de recherche à titre de :
  - directrice de département;
  - directrice de module;
  - responsable de programme de 1<sup>er</sup> cycle;
  - responsable de programme d'études de cycles supérieurs;
  - toute autre activité de direction reconnue comme telle par l'Université;
  
- b) la participation comme membre aux organismes de l'Université tels que :
  - conseil d'administration;
  - commission des études;
  - sous-commission et comités;
  - conseil de module;
  - assemblée départementale et ses comités;
  
- c) la participation comme membre aux organismes de l'Université du Québec tels que :
  - Assemblée des gouverneurs;
  - Conseil des études;
  
- d) la participation comme membre à tout autre comité ou commission de l'Université ou de l'Université du Québec.

- 9.05 Services à la collectivité :
- a) la participation sans but lucratif, à la demande de l'Université ou de l'assemblée départementale ou avec l'accord de celle-ci, à des activités reliées à la fonction de la professeure à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université;
  - b) la participation à des activités du Syndicat telles que : membre du conseil d'administration, de l'exécutif de la section professeures.
- 9.06 La répartition et la modification des tâches entre les professeures sont du ressort exclusif de l'assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés de chacune.
- 9.07 La tâche d'une professeure comprend dans des proportions variables les composantes indiquées à la clause 9.01. La pondération de ces quatre (4) composantes s'intègre dans la distribution des tâches et relève de l'assemblée départementale.
- 9.08
- a) La directrice de département et la directrice de module ne sont tenues de donner que deux (2) cours de trois (3) crédits chacun par année, compte tenu de leur tâche administrative.
  - b) La responsable de programme d'études de cycles supérieurs est dégrevée d'enseignement selon les paramètres du tableau suivant :

	1	2		3
	PROGRAMME	PROGRAMME		PROGRAMME
	PROFIL RECHERCHE	PROFIL PROFESSIONNEL		PROFILS RECHERCHE ET PROFESSIONNEL (les 2 profils doivent avoir des étudiants-crédits)
Nombre d'étudiants-crédits		Base	Année d'ouverture pour une cohorte	
0 étudiant-crédit	Voir clause 9.09 a)	Voir clause 9.09 a)		Voir clause 9.09 a)
1 à 300 étudiants-crédits	½ dégrèvement	½ dégrèvement	+½ dégrèvement	½ dégrèvement
301 à 600 étudiants-crédits	1½ dégrèvements	1½ dégrèvements		1½ dégrèvements
601 et + étudiants-crédits	2 dégrèvements	2 dégrèvements		2 dégrèvements
N.B. : Le calcul du nombre d'étudiants-crédits se fera au plus tard le 28 février.				

La responsable de programme d'études de cycles supérieurs peut choisir :

1. d'être dégrevée d'enseignement;
2. d'obtenir un soutien professionnel pour la somme équivalente au dégrèvement calculée sur la base du montant apparaissant à la clause 9.11 c) 2<sup>e</sup> paragraphe;
3. de transférer à son Fonds personnel du chercheur (FPC) la somme équivalente au dégrèvement calculée sur la base du montant apparaissant à la clause 9.11 c) 2<sup>e</sup> paragraphe;
4. d'être rémunérée pour la somme équivalente au dégrèvement calculée sur la base du montant apparaissant à la clause 9.11 c) 2<sup>e</sup> paragraphe.

L'assemblée départementale peut recommander un dégagement plus important.

- 9.09 a) Au moment de la répartition des tâches, des dégrèvements justifiés pourront être accordés par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, sur recommandation de l'assemblée départementale pour la recherche, la préparation de nouveaux programmes ou pour des tâches administratives ou

syndicales. Toute autre initiative ou démarche d'une professeure qui pourrait avoir comme conséquence d'accorder un ou des dégrèvements d'enseignement devra être recommandée au préalable par son assemblée départementale.

- b) Sous réserve du nombre de demandes reçues, afin de favoriser le développement de la recherche ou de la création, l'Université accorde, à chaque année, selon la procédure prévue aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause, des dégrèvements d'enseignement aux fins de recherche ou de création jusqu'à concurrence de dix-huit (18) crédits.

Pour favoriser l'insertion en recherche et en création des nouvelles professeures régulières à plein temps en début de carrière, l'Université, durant les deux (2) premières années, les dispense de l'enseignement de deux (2) cours de trois (3) crédits, ces deux (2) dégrèvements pouvant être pris dans une même année ou répartis sur les deux (2) ans. Le premier dégrèvement est octroyé en vertu du présent paragraphe et le deuxième dégrèvement est pris dans les dix-huit (18) crédits prévus au paragraphe précédent. Ces dégrèvements sont accordés selon la procédure prévue aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause.

- c) Après avoir sollicité les avis des assemblées départementales, la commission des études élabore et soumet à l'approbation du conseil d'administration une politique d'attribution des dégrèvements d'enseignement prévus au paragraphe b).
- d) À l'intérieur des délais prévus à la clause 9.15, l'assemblée départementale, compte tenu des priorités particulières du département, transmet ses recommandations à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche quant à l'attribution des dégrèvements d'enseignement.
- e) Lors de l'approbation des tâches, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche accorde les dégrèvements d'enseignement prévus en b) en conformité avec la politique adoptée en c).

9.10 La tâche d'enseignement de la professeure consiste normalement en une charge de quatre (4) cours année de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en terme d'activités de trois (3) crédits selon les dispositions de la clause 9.20.

9.11 Aménagement des activités d'enseignement créditées :

À compter de la session Été 2000, nonobstant la clause 9.10, la professeure peut, sans préjudice à ses droits, choisir d'aménager ses activités d'enseignement créditées selon les options suivantes :

- a) Assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18), afin de pouvoir accorder, ultérieurement, une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche ou de création, subventionnée ou non subventionnée, ce qui inclut la recherche ou la création destinée au développement pédagogique.

La professeure qui se prévaut de la disposition du paragraphe précédent ne peut cumuler qu'un maximum de six (6) crédits en réserve et elle doit utiliser les crédits ainsi accumulés dans les trois (3) années qui suivent. Les années passées en congé de perfectionnement ou en sabbatique ne sont pas comptabilisées dans le calcul précédent.

- b) Assumer moins de douze (12) crédits par année, mais pas moins de trois (3) afin de pouvoir, durant cette période, accorder une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche ou de création, subventionnée ou non subventionnée, ce qui inclut la recherche ou la création destinée au développement pédagogique.

La professeure qui se prévaut de la disposition du paragraphe précédent ne peut reporter ainsi plus de six (6) crédits à assumer dans les trois (3) années qui suivent le report. Les années passées en congé de perfectionnement ou en sabbatique ne sont pas comptabilisées dans le calcul précédent.

- c) Assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18), sans que les crédits ainsi assumés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens du paragraphe a).

Dans le cas où la professeure se prévaut de cette option, pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année,

une somme de 4 000 \$ pour l'année 2003-2004

une somme de 4 500 \$ pour l'année 2004-2005

une somme de 4 600 \$ pour l'année 2005-2006

une somme de 4 700 \$ pour l'année 2006-2007

est versée dans un fonds à son nom pour des fins de recherche ou de création qui incluent la recherche ou la création destinée au développement pédagogique. Les sommes ainsi versées dans le Fonds au nom de la professeure doivent être utilisées par la professeure selon les règles et politiques de l'Université.

- d) Dans le cas où la professeure choisit de ne pas utiliser, en totalité ou en partie, sa réserve de crédits d'enseignement accumulée en vertu du paragraphe a), ou, en totalité ou en partie les fonds accumulés en vertu du paragraphe c), elle en avise son assemblée départementale. Ces crédits (convertis en argent) ou ces fonds sont versés, au choix de la professeure, pour des fins de recherche ou de création, au Fonds institutionnel de recherche (FIR), au Fonds de développement pédagogique ou à la Fondation de l'UQAT, pour qu'ils les redistribuent.

Quelle que soit l'option retenue, toute activité d'enseignement au-delà de douze (12) crédits par année est assumée sans rémunération additionnelle.

- 9.12
- a) Toute professeure peut accepter, sans préjudice à ses droits, une tâche d'enseignement de plus de douze (12) crédits/année, mais ne dépassant pas dix-huit (18) crédits/année, sans rémunération additionnelle, afin de libérer une autre professeure de son département d'une partie de sa charge d'enseignement.

La professeure, qui obtient un tel dégrèvement d'enseignement, doit s'engager à assumer, dans une session ultérieure, une surcharge égale d'enseignement pour permettre à cette même collègue qui a déjà assumé une tâche de plus de douze (12) crédits/année, de bénéficier à son tour d'un dégrèvement d'enseignement. La professeure ne peut être dégrevée d'enseignement que pour assumer des charges plus importantes des autres éléments de sa tâche. La présente clause n'a pas pour but de limiter le nombre de dégrèvements prévus à la clause 9.09.

Ces dégrèvements d'enseignement doivent être bien identifiés et justifiés au moment de la répartition des tâches. Cette répartition doit n'avoir été faite qu'après consultation de chacune des professeures concernées.

- b) Avec l'accord de la professeure, l'assemblée départementale peut attribuer à la professeure invitée, embauchée à cause de sa compétence particulière

dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique), une tâche d'enseignement de neuf (9) crédits par session ou de dix-huit (18) crédits par année, en la libérant d'autres composantes de sa tâche.

9.13 Dans le cadre de projets approuvés par le conseil d'administration, après consultation de l'assemblée départementale, la professeure peut accepter d'assumer (i.e. en dehors des composantes normales de sa tâche) des fonctions spéciales de recherche et d'administration à l'Université comme tenant lieu de charge d'enseignement à temps plein ou à temps partiel. Dans cette éventualité d'affectation de la professeure à une responsabilité spéciale dans le domaine de la recherche ou de l'administration, il sera tenu compte de ce déchargement dans la détermination de la charge départementale d'enseignement.

9.14 La professeure est déchargée de ses activités d'enseignement pendant la session d'été. Ce déchargement doit lui permettre de se livrer à diverses tâches telles que : recherche personnelle, mise à jour de connaissances, préparation de cours, séminaires, colloques, etc. Cependant, une professeure peut dispenser des cours faisant partie de sa tâche normale pendant la session d'été, après accord de son assemblée départementale; dans ce cas, la professeure se consacre aux autres éléments de sa tâche pendant les autres sessions.

9.15 Plan annuel de travail

Aux fins de la répartition des tâches (clause 9.06) et de l'évaluation (article 11), la professeure doit déposer au département son plan annuel de travail indiquant les activités qui correspondent à chacune des composantes de sa tâche, en vertu des clauses 9.02, 9.03, 9.04 et 9.05.

Outre les activités prévues aux clauses 9.02, 9.03, 9.04 et 9.05, la professeure doit mentionner, le cas échéant, tout dégrèvement d'enseignement obtenu et indiquer, s'il y a lieu, les options d'aménagement de sa tâche prévues à la clause 9.11.

La professeure indique la période de ses vacances.

L'assemblée départementale doit approuver les plans annuels de travail et les transmettre à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche pour approbation avant le 15 mai de chaque année.

Toute modification apportée aux plans annuels de travail doit être approuvée par l'assemblée départementale et transmise à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche pour approbation.

Avant le 1<sup>er</sup> juin, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche communique sa réponse écrite à la directrice du département. Lors du refus d'une tâche par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, celle-ci transmet, par écrit, sa décision et les motifs du refus à la professeure concernée et à la directrice du département.

Avant le 15 juin, l'assemblée départementale doit transmettre une tâche réévaluée pour adoption par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

9.16 Dans le cas où les délais prévus à l'article 9.15 ne sont pas respectés, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche effectue elle-même la répartition des tâches.

9.17 En aucun cas, une professeure ne peut être tenue d'assumer la dispensation d'activités d'enseignement non créditées.

9.18 La professeure ne peut être tenue d'enseigner à des étudiantes qui ne seraient pas officiellement inscrites à son cours.

9.19 À la demande du département, l'Université peut engager une conférencière invitée pour agir à l'intérieur d'un cours ou pour offrir des activités non créditées.

9.20 Activités d'enseignement individualisé, supervisions de groupe et direction de mémoire et de thèse

Aux fins de calcul de la tâche globale d'enseignement du département et d'une professeure, les activités d'enseignement individualisé (telles que supervisions individuelles, de projets, de stages), les supervisions de groupe et les directions de mémoire et de thèse (telles que tutorats et supervisions d'essais de maîtrise) sont transformées en activités équivalentes à trois (3) crédits selon la formule suivante :

$$A = E \times K/45$$

où A : est le nombre d'activités équivalentes à trois (3) crédits correspondant à l'activité d'enseignement individualisé, la supervision de groupe ou l'activité de direction de mémoire ou de thèse.

E : est le nombre d'étudiantes inscrites à ces activités.

K : est le nombre de crédits attribués à ces activités.

Les activités d'enseignement visées par la présente disposition sont énumérées à l'annexe « D ». La liste de ces activités est mise à jour annuellement par l'Université, après consultation avec le Syndicat.

#### 9.21 Capacité totale d'enseignement du département :

La capacité totale d'enseignement d'un département se définit pour chacune des sessions d'automne et d'hiver selon la formule suivante :

$$CT = 2 (NP - ND) + CA$$

où CT : Capacité totale.

NP : Le nombre de professeures régulières, suppléantes ou invitées et les demi-temps convertis en équivalent temps plein à l'exclusion des professeures en congé.

ND : Le nombre de postes de professeures dégagées en vertu de la présente convention, converti en équivalent temps plein.

CA : Le nombre de cours crédités donnés en appoint jusqu'à concurrence de la moyenne des nombres de cours crédités donnés en appoint lors des sessions d'automne 1979 et d'hiver 1980.

#### 9.22 Toute activité d'enseignement créditée doit avoir pour responsable une personne désignée pour cette activité par l'assemblée départementale. Toute activité de gestion ou de coordination de programmes, de direction d'unités, de laboratoire ou

de centres de recherche (s'il en existe), doit avoir comme responsable une professeure faisant partie de l'unité d'accréditation.

9.23 Commande d'enseignement :

La commande d'enseignement par session est le nombre total de groupe-cours crédités pris en charge par les professeures à l'intérieur de leur charge normale et par les chargées de cours.

9.24 Capacité totale d'enseignement de l'Université :

La capacité totale d'enseignement de l'Université est égale à la somme des capacités totales d'enseignement de tous les départements, telle que définie à la clause 9.21.

L'Université s'engage à ce que, en moyenne, pour les sessions d'automne et d'hiver, la capacité totale d'enseignement pour ces deux (2) sessions, soit au moins égale à :

- 59 % pour les années universitaires couvrant la durée de la convention collective de la commande d'enseignement pour ces deux (2) sessions.

9.25 Lorsqu'il est constaté que le pourcentage prévu à la clause 9.24 n'a pas été atteint, l'Université s'engage à apporter les correctifs nécessaires au moment de la détermination des postes pour l'année suivante.

9.26 Dans le cas où pendant une année, pour un département, le pourcentage des charges d'enseignement données par les chargées de cours dépasse :

- 41 % pour les années universitaires couvrant la durée de la convention collective de l'ensemble des charges de cours données par le département, le conseil d'administration doit examiner en priorité les besoins exprimés par ce département pour l'année suivante lors de l'opération de la répartition des postes en conformité avec l'article 7.

- 9.27 Lorsqu'il est constaté que le pourcentage prévu à la clause 9.24 n'a pas été atteint, l'Université s'engage à apporter les correctifs nécessaires en ouvrant avant le 15 juillet un nombre de postes suffisant pour combler la différence identifiée.
- 9.28 Les professeures engagées en vertu de la clause 9.27 sont réparties par le conseil d'administration, après recommandation de la commission des études, dans les divers départements en tenant compte du pourcentage obtenu pour chacun des départements.
- 9.29 L'Université s'engage à répondre aux besoins d'effectifs exprimés par les départements au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, en sus de ceux prévus à 9.24, et ce, sous réserve de ses disponibilités financières et de l'affectation des surplus, s'il y a lieu, par le conseil d'administration.
- 9.30 La moyenne institutionnelle des étudiantes par groupe-cours est de :
- 28 au premier cycle;
  - 14 au deuxième cycle.

Ces moyennes sont des objectifs à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre ces objectifs. À cet effet, la commission des études établit au moins une fois par année pour chaque département la moyenne cible par groupe-cours et par cycle après consultation des assemblées départementales, des conseils de module et des comités de programmes d'études de cycles supérieurs. Ce projet est soumis au conseil d'administration aux fins d'adoption. Chacune des parties vise à ce que la moyenne des étudiantes inscrites dans les groupes-cours d'un programme par session ne soit inférieure à 20.

**ARTICLE 10 :      DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE**

10.01      Les contrats d'embauche débutent normalement le 1<sup>er</sup> juin et se terminent le 31 mai.

Tout contrat intervenu avant le 1<sup>er</sup> octobre est réputé avoir couru depuis le 1<sup>er</sup> juin précédent.

10.02      La durée du contrat d'une professeure régulière, aussi bien au moment de l'engagement qu'au moment du renouvellement du contrat, est de deux (2) ans.

Aux fins du présent article, un contrat d'embauche intervenu après le 30 septembre est d'une durée de deux (2) ans, augmenté des mois écoulés entre la date d'embauche et le 31 mai suivant.

10.03      Toute professeure nouvellement engagée à l'Université et qui a au moins deux (2) ans d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, à la suite d'une recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, elle se voit offrir soit un deuxième contrat de deux (2) ans, soit la permanence sous réserve de 10.10. Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans et à la suite d'une recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, elle acquiert la permanence sous réserve de 10.10.

Cette période d'acquisition de la permanence peut être réduite sur recommandation unanime de l'assemblée départementale pour toute professeure nouvellement engagée qui a obtenu la permanence dans un établissement universitaire.

10.04      Toute professeure nouvellement engagée à l'Université et qui a moins de deux (2) ans d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat, à la suite d'une recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, elle se voit offrir par le conseil d'administration, sous réserve de 10.10, un deuxième contrat de deux (2) ans.

- 10.05 Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans et à la suite d'une recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, la professeure visée à la clause 10.04 acquiert la permanence sous réserve de 10.10.
- 10.06 Toute année d'expérience d'enseignement ou de recherche à plein temps acquise dans une université ou dans une institution jugée de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire.
- 10.07 Dans le cas des professeures régulières en congé de perfectionnement, en congé sans solde ou en congé de maladie, les années passées en congé ne sont pas comptabilisées aux fins de calcul des années de probation.
- Tout congé s'échelonnant sur au moins une (1) session et moins d'un (1) an (à l'exclusion de la session été) est considéré comme un congé d'un (1) an aux fins de calcul. Cette règle s'applique pour les congés s'échelonnant sur plusieurs années, et se terminant au cours d'une année.
- Aux fins d'application de la présente clause, le contrat des professeures impliquées est automatiquement prolongé de la période prévue plus haut.
- Dans les cas de congé pour accident survenu dans l'exécution du travail, le congé devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an. Dans ce cas, le contrat est automatiquement prolongé d'un (1) an.
- Une professeure régulière qui bénéficie, tel que spécifié en 1.19, d'un régime d'emploi à demi-temps s'échelonnant sur au moins une session (à l'exclusion de la session été) voit son contrat automatiquement prolongé d'un (1) an.
- 10.08 Toute année d'expérience à l'Université en tant que professeure invitée, suppléante, chercheuse sous octroi est comptabilisée aux fins d'application du présent article, en autant que les années passées à titre de suppléante, invitée, chercheuse sous octroi ont été évaluées selon les dispositions des conventions collectives précédentes ou selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective actuelle.

10.09 À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement du contrat envoyé à la professeure concernée, le contrat de cette dernière est automatiquement renouvelé. Cet avis est envoyé six (6) mois avant échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat de la professeure concernée est renouvelé pour un (1) an. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas des contrats à terme accordés à la professeure invitée ou à la professeure suppléante.

10.10 Pour des motifs ayant trait, soit au développement des enseignements dispensés par l'Université, soit à l'évolution des clientèles étudiantes ou à des contraintes extérieures imposées à l'Université, le conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou un renouvellement de contrat à une professeure malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation de la professeure. Lorsque le conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à une professeure malgré une recommandation positive, il doit en aviser la professeure avant le 1<sup>er</sup> décembre et lui fournir par écrit les motifs de sa décision. Dans ce cas, le conseil d'administration offre à la professeure une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an. Au 1<sup>er</sup> décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le conseil d'administration peut, soit renouveler le contrat de la professeure, dans ce dernier cas, cette dernière acquiert la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement.

Dans le cas de non-renouvellement, la professeure impliquée est inscrite sur une liste de rappel pendant une période de vingt-quatre (24) mois.

Durant cette période, la professeure peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée.

Si elle revenait au travail à titre de professeure, durant cette période, les années passées à l'Université à titre de professeure lui seraient créditées aux fins d'acquisition de la permanence. Elle devra cependant être évaluée au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

Le conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence à une professeure malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée

départementale ou du comité de révision le cas échéant, au terme de son premier contrat de deux (2) ans.

10.11 Pour faire suite à l'évaluation prévue à l'article 11 et aux dispositions du présent article, toute professeure qui acquiert la permanence bénéficie des avantages liés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 12.

10.12 La professeure qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un an selon la clause 10.10 et qui décide de démissionner volontairement avant le début de ce contrat, a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux (2) mois de salaire.

## ARTICLE 11 : ÉVALUATION

- 11.01 L'évaluation a pour objet l'amélioration de l'enseignement et de la recherche. C'est pourquoi, elle doit servir non seulement comme instrument d'autocritique pour toutes les professeures, mais aussi de mécanisme permettant au département pour sa part, d'assurer l'excellence des services de l'Université. Elle doit tenir compte dans l'évolution de la carrière de la professeure, des opinions émises par les étudiantes, étudiants et les autres professeures de son département, en regard des critères prévus aux présentes, des politiques définies par le département et du travail effectué par chaque professeure concernée, suivant la procédure ci-après décrite.
- 11.02
- a) L'évaluation des professeures régulières non permanentes a lieu entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de leurs contrats.
  - b) Les professeures régulières permanentes sont aussi évaluées entre le 15 septembre et le 15 octobre, aux trois (3) ans, à deux reprises. Par la suite, elles sont évaluées aux cinq (5) ans. Si la professeure est en congé sans solde, de perfectionnement ou sabbatique, durant la période prévue pour son évaluation, elle est évaluée à son retour de congé.
  - c) Les professeures suppléantes, invitées et sous octroi seront évaluées, selon le cas, entre le 1<sup>er</sup> et le 15 avril ou entre le 1<sup>er</sup> et le 15 octobre précédant la fin de leurs contrats.
- 11.03 Nonobstant la clause 11.02, une professeure peut demander d'être évaluée chaque année. Elle doit manifester son intention à la directrice de son département, avant le 1<sup>er</sup> août. La directrice du département envoie à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche la liste des professeures qui ont manifesté leur intention d'être évaluées, avant le 1<sup>er</sup> août.
- 11.04 L'évaluation porte sur les tâches assignées à la professeure par son assemblée départementale depuis la précédente évaluation ou, dans le cas d'une première évaluation, depuis son engagement.

11.05 La directrice du département voit à l'évaluation des professeures de son département, selon les procédures suivantes :

Au mois de juin, les comités d'évaluation sont formés dans les différents départements. Leur composition est la suivante :

- a) la directrice du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de présidente du comité d'évaluation et à ce titre, elle doit veiller au respect de la procédure d'évaluation;
- b) deux (2) professeures de l'assemblée départementale élues par cette dernière;
- c) une personne nommée par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, après consultation auprès de la directrice du département. Cette personne ne doit, en aucun cas, servir à la transmission des dossiers d'évaluation des professeures.

Si la directrice du département ou les professeures élues par l'assemblée départementale doivent être évaluées, elles se retirent du comité lors de leur évaluation et l'assemblée départementale leur nomme une suppléante.

11.06 L'évaluation est faite selon les critères et procédures déterminés par le comité d'évaluation, approuvés par l'assemblée départementale. Ils sont établis avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année à défaut de quoi, les critères et procédures élaborés l'année précédente s'appliqueront. Ils sont obligatoirement identiques pour chaque professeure d'un même département. Ils correspondent aux différents éléments constitutifs de la tâche d'une professeure tels que définis à l'article 9 et dont la pondération peut varier selon l'objectif de l'évaluation, les orientations et les attributions de fonctions assignées à la professeure.

La directrice du département communique ces critères et procédures à chaque professeure avant le 1<sup>er</sup> juin ou au moment de l'entrée en fonction de la nouvelle professeure. Copie de ces critères et procédures est envoyée à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche avant le 1<sup>er</sup> juin.

11.07 Dans le cas d'une demande de promotion, le comité d'évaluation procède à l'évaluation de la professeure selon les critères et procédures prévus à la clause

11.06 et selon les critères de promotion adoptés par le conseil d'administration en vertu de l'article 20.

11.08 La professeure qui doit être évaluée prépare, selon les normes applicables, à l'intention du comité d'évaluation, un dossier comprenant :

- a) la description des tâches assignées à chaque session depuis son entrée à l'Université ou depuis sa dernière évaluation;
- b) la pondération, c'est-à-dire l'importance relative que la professeure a donnée à chaque composante de sa tâche;
- c) l'état de réalisation de sa tâche;
- d) un rapport personnel d'autoévaluation de sa tâche;
- e) les pièces justificatives liées à sa tâche.

Le comité peut également prendre en considération tout renseignement transmis par écrit à la directrice du département par les organismes ou personnes qui utilisent les services de la professeure concernée.

Les renseignements doivent être transmis à la professeure impliquée par la directrice de département, au moins quinze (15) jours avant son évaluation.

11.09 Sous la responsabilité de la présidente, les membres du comité, à la suite de l'évaluation de la professeure concernée, rédigent le rapport et formulent une recommandation.

11.10 La recommandation du comité pour une professeure régulière non permanente est au moins l'une des recommandations suivantes :

- a) le renouvellement de contrat;
- b) le non-renouvellement de contrat;
- c) l'octroi de la permanence;
- d) un avis à caractère professionnel;
- e) le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique.

11.11 La recommandation du comité pour une professeure régulière permanente est au moins l'une des recommandations suivantes :

- a) le recyclage;
- b) la réorientation;
- c) un avis à caractère professionnel;
- d) la progression normale;
- e) le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique.

En aucun cas, une telle évaluation ne peut conduire à un non-renouvellement de contrat pour une professeure régulière permanente.

11.12 Dans le cas de l'évaluation des professeures suppléantes, invitées et sous octroi, le comité d'évaluation ne formule aucune recommandation, mais donne une appréciation du travail effectué.

11.13 Au plus tard le 15 octobre ou le 15 avril selon le cas, la directrice du département transmet à la professeure son rapport d'évaluation et à l'assemblée départementale, le rapport d'évaluation de toutes les professeures.

11.14 À l'occasion de son évaluation par le comité et l'assemblée départementale, la professeure a le droit d'être entendue, si elle en fait la demande.

Cependant, toute professeure peut refuser de témoigner lors de l'évaluation d'une autre professeure.

Toute professeure qui fait parvenir une lettre de démission à la secrétaire générale du conseil d'administration avec copie conforme à sa directrice de département peut, si elle le désire, faire suspendre la procédure d'évaluation en ce qui la regarde.

11.15 a) La directrice du département transmet pour le 1<sup>er</sup> novembre ou le 1<sup>er</sup> mai, selon le cas, à la professeure, la recommandation de l'assemblée départementale et à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche le

rapport d'évaluation de chaque professeure. Ce rapport doit faire état dans chaque cas des recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale.

- b) Si la directrice de département fait défaut de transmettre à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche les recommandations prévues au paragraphe précédent, avant le 1<sup>er</sup> novembre ou le 1<sup>er</sup> mai selon le cas, alors la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche institue elle-même le comité d'évaluation, prévu en 11.05 et fait rapport au conseil d'administration avant le 1<sup>er</sup> décembre ou le 1<sup>er</sup> juin, selon le cas.

La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche doit transmettre le rapport d'évaluation à la professeure concernée. Cette dernière peut contester l'évaluation selon les mécanismes prévus à la clause 11.16 et suivantes, dans les dix (10) jours suivant l'envoi du rapport par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche.

11.16 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'assemblée départementale, la professeure peut contester l'évaluation du comité ou la recommandation de l'assemblée départementale auprès du comité de révision. Cette demande de révision est acheminée à la directrice de département qui, dès réception, en avise la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche par écrit.

Le comité de révision est composé de trois (3) personnes :

- a) une personne représentant la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche;
- b) une personne représentant la professeure.

Ces personnes ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation en 11.05. Ces personnes doivent être professeure ou chercheure ou exercer des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche dans une université.

- c) une personne extérieure à l'Université choisie après entente, entre l'assemblée départementale et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche avant le 1<sup>er</sup> juin précédent. À défaut d'entente, cette personne est choisie par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche et l'assemblée départementale à même une liste de quatre (4) personnes de l'extérieur, dressée dans les soixante (60) jours de la signature de la convention

collective, entre la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche et l'ensemble des directrices de département. Cette personne préside le comité de révision.

La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche convoque le comité de révision.

Lors de la première séance de ce comité, la directrice du département remet à la présidente de ce comité, le dossier complet d'évaluation : dossier de la professeure, rapport d'évaluation et recommandation du comité, recommandation de l'assemblée départementale.

Ce comité doit transmettre avant le 15 novembre, son rapport d'évaluation à la professeure et à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche ainsi que sa recommandation.

Cette recommandation ne pourra être que l'une de celles prévues aux clauses 11.10 et 11.11. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être, en aucun cas, transmis à l'administration. Ils seront rendus au département après l'évaluation.

11.17 La professeure qui en fait la demande a le droit d'être entendue au comité de révision.

Une personne représentant l'assemblée départementale à laquelle appartient la professeure qui conteste son évaluation a le droit d'être entendue au comité de révision.

11.18 La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche peut demander que les dispositions de la clause 11.16 soient appliquées lorsque les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale ne sont pas identiques.

La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche peut, en outre, demander que les dispositions de la clause 11.16 soient appliquées lorsque la personne représentant la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche aura soumis un rapport minoritaire écrit. Ce rapport est soumis avec le rapport majoritaire à l'assemblée départementale. À cette fin, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche devra établir devant le comité de révision l'existence d'un manquement à l'application des critères et procédures qui est de nature à affecter la recommandation du comité, ou établir que la recommandation du comité n'est pas fondée sur des motifs raisonnables. Si le comité de révision retient les motifs

invoqués par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

- 11.19
- a) Sous réserve des dispositions de l'article 10 et du paragraphe b) qui suit, le conseil d'administration est lié par la recommandation de l'assemblée départementale ou par celle du comité de révision le cas échéant, pour la professeure régulière.
  - b) Toutes les recommandations de réorientation ou de recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de 12.03. Le comité paritaire a mandat d'étudier le cas de la professeure affectée en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Le comité paritaire doit entendre la professeure qui lui en fait la demande et le département, centre de recherche ou organisme administratif où la professeure serait susceptible d'être orientée.

Dans les six (6) mois suivant sa création, le comité paritaire doit faire une des recommandations prévues à la clause 12.04 a) et b) et soumettre cette recommandation au conseil d'administration pour décision, ou le comité paritaire peut refuser la recommandation de réorientation ou de recyclage. Si le comité paritaire refuse la recommandation de réorientation ou de recyclage, la professeure poursuit sa carrière dans son département d'origine.

Si le recyclage ou la réorientation implique un congé de perfectionnement, ce congé est compris dans les postes alloués au perfectionnement et au sabbatique à l'article 13.

- 11.20
- Les décisions de non-renouvellement de contrat ou de contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit à la professeure avant le 1<sup>er</sup> décembre. Les autres décisions seront communiquées avant le 1<sup>er</sup> juin. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

- 11.21
- L'avis à caractère professionnel reçu par une professeure est automatiquement retiré du dossier de celle-ci lors de son évaluation subséquente prévue à la clause 11.02 si un second avis pour les mêmes motifs n'est pas déposé à son dossier à l'occasion de cette évaluation.

## ARTICLE 12 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

12.01 Sous réserve de la clause 12.07, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raison indépendante de sa volonté, ne peut mettre à pied une professeure permanente.

Dans tous les cas envisagés de fusion, de suppression ou de réduction de programme, de fermeture de département ou de module (hormis ceux dont l'existence est prévue comme ayant une durée limitée lors de leur création), susceptibles d'entraîner la réduction du nombre de professeures permanentes, la commission des études fait ses recommandations au conseil d'administration après avoir entendu les organismes (département, conseil de module) et les professeures impliquées. Ces dernières peuvent se faire accompagner de leur déléguée syndicale.

12.02 Dans tous les cas prévus à la clause 12.01, l'Université donne un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeures impliquées et au Syndicat.

12.03 Dans les quinze (15) jours suivant l'avis prévu en 12.02, un comité bipartite composé de deux (2) personnes représentant l'Université et de deux (2) personnes représentant le Syndicat est mis sur pied.

12.04 Le comité a pour mandat d'étudier le cas des professeures permanentes affectées, en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité doit entendre les professeures impliquées qui en font la demande, les départements, les centres de recherche (s'il en existe), les laboratoires, les unités de recherche ou les organismes administratifs, où les professeures seraient susceptibles d'être orientées ou réaffectées.

Le comité peut recommander pour la professeure permanente impliquée :

- a) La réorientation ou la réaffectation, à condition que la professeure réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :
  - 1. à un autre département de l'Université ou
  - 2. à un centre de recherche (s'il en existe), un laboratoire ou une unité de recherche de l'Université ou

3. à un poste administratif de l'Université.
- b) Un recyclage en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation si elle a les aptitudes requises :
1. à un autre département de l'Université ou
  2. à un centre de recherche (s'il en existe), un laboratoire ou une unité de recherche de l'Université ou
  3. à tout autre poste de l'Université.
- c) Toute autre solution jugée valable par le comité à condition que la professeure y consente. Cependant, la professeure ne peut refuser sans motif valable.
- d) Une indemnité de séparation. La professeure peut en tout temps refuser cette recommandation.
- 12.05 Le comité transmet un rapport écrit au conseil d'administration dans les trois (3) mois de sa formation. La décision du conseil d'administration est communiquée par écrit aux professeures permanentes impliquées et au Syndicat.
- 12.06 Dans les trente (30) jours de la décision du conseil d'administration communiquée par écrit au Syndicat et à la professeure permanente impliquée, ces derniers peuvent soumettre un grief directement à l'arbitrage, sauf si le conseil d'administration a entériné la recommandation du comité. L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du conseil d'administration.
- Dans le cas où la professeure a droit de grief et qu'elle refuse la décision du conseil d'administration, mais qu'elle ne se prévaut pas de son droit de grief dans le mois suivant la décision du conseil d'administration, elle est alors mise à pied et reçoit une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de traitement par année de service, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.
- 12.07 À la suite de la décision du conseil d'administration, dans le cas où la professeure n'a pas droit de grief, ou de la sentence arbitrale, la professeure permanente impliquée qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage est mise à pied.

- 12.08 Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation n'entraîne aucune diminution de traitement pour la professeure.
- Déplacée à un poste dont le traitement est inférieur ou égal au sien, la professeure garde le même traitement tant et aussi longtemps que le traitement dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce traitement est indexé conformément à l'article 20.
- Déplacée à un poste hors de la présente unité d'accréditation, la professeure permanente conserve sa sécurité d'emploi à l'Université avec droit de retour dans la présente unité d'accréditation en cas de mise à pied dans son nouveau poste.
- 12.09 Les professeures bénéficiant de la sécurité d'emploi, qui sont âgées de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser le recyclage, sans se voir mettre à pied.
- 12.10 Nonobstant toute autre disposition contraire, dans le cas prévu à la clause 12.01, l'Université procède, s'il y a lieu, à la mise à pied des professeures en probation à l'expiration de leur contrat individuel et dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Dans le cas de mise à pied, la professeure impliquée est inscrite sur une liste de rappel pendant une période de vingt-quatre (24) mois.
- Durant cette période, la professeure peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée.
- Si elle revenait au travail à titre de professeure durant cette période, les années passées à l'Université à titre de professeure lui seraient créditées aux fins d'acquisition de la permanence. Elle devra cependant être évaluée au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

12.11 Congédiement :

- a) L'Université, sur recommandation de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, peut congédier une professeure pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser la professeure par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.
- b) Dans le cas prévu au paragraphe a), l'Université ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit à la professeure au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre elle et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.

Nonobstant les paragraphes a) et b) de la présente clause, l'Université peut, sans préavis, congédier une professeure pour juste cause, si le préjudice causé par cette dernière nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement sur-le-champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit à la professeure et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

**ARTICLE 13 :**      **RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE**

- 13.01      Après avoir sollicité et reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre, la commission des études élabore et soumet à l'approbation du conseil d'administration, une politique et des priorités globales relatives au régime de perfectionnement et au congé sabbatique. Le conseil d'administration adopte alors une politique et des priorités globales avant le 15 février.
- 13.02      À l'intérieur des politiques et priorités prévues par l'Université, l'assemblée départementale, compte tenu des priorités particulières du département, établit et transmet à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche les règles d'attribution et la liste ordonnée des professeures recommandées, pour le 15 mars.
- 13.03      Sous réserve du nombre de demandes reçues répondant aux critères d'éligibilité, le nombre total des professeures annuellement en congé de perfectionnement et en congé sabbatique, se situe entre dix pour cent (10 %) et douze pour cent (12 %) du nombre de postes occupés, ce pourcentage incluant les congés déjà en cours.
- Aux fins du calcul du nombre effectif de congés attribués, de douze (12) mois ou de six (6) mois, un congé de six (6) mois équivaut à 0,5 congé de douze (12) mois.
- 13.04      La professeure conserve durant son congé sabbatique ou son congé de perfectionnement son statut de professeure à l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de voter, de participer aux organismes de l'Université. Aux fins d'application de la présente convention, l'année sabbatique lui est comptée comme année de service à l'Université.
- 13.05      Le conseil d'administration est le seul habilité à accorder des congés sabbatiques et des congés de perfectionnement. Suivant la réception des recommandations de l'assemblée départementale, il devra prendre une décision au plus tard le 30 avril.
- 13.06      Toute professeure, à la fin de son congé de perfectionnement ou de son congé sabbatique, est réintégrée au département auquel elle appartient.

13.07 La professeure qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement. En cas de démission, elle devra rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce congé au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé.

La professeure qui bénéficie d'un congé sabbatique s'engage à remettre à l'Université l'équivalent du temps passé en congé sabbatique. Cependant, si au terme de son congé sabbatique, la professeure poursuit sa carrière dans le secteur public ou parapublic québécois, elle ne sera tenue à aucun remboursement.

Le congé de perfectionnement ou sabbatique peut débuter entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> septembre ou débuter le 1<sup>er</sup> janvier.

- 13.08
- a) Pendant la durée de son congé, la professeure en congé de perfectionnement ou sabbatique reçoit au moins quatre-vingt pour cent (80 %) de son traitement.
  - b) Cependant, la professeure qui demande un congé de perfectionnement ou un congé sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit pendant ce congé quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement. Le congé doit alors débuter au plus tard, ou le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> février.
  - c) Si la professeure obtient en revenu d'appoint une ou des bourse(s), traitement(s) ou subvention(s) extérieur(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingts pour cent (80 %) ou quatre-vingt-dix pour cent (90 %), selon le cas et cent pour cent (100 %) de son traitement.
  - d) Cependant, la professeure en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour six (6) mois et plus peut garder jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120 %) de son traitement, le revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé. De la même façon, la professeure qui poursuit son congé de perfectionnement à l'extérieur du Canada peut garder jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120 %) de son traitement, le revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé.
  - e) Une somme égale à l'excédent des bourses, traitement(s) ou subvention(s) extérieur(s) prévu(s) aux paragraphes c) et d) est retenue par l'Université sur le traitement à verser à la professeure; cette somme est versée dans un fonds qui est réparti entre les bénéficiaires de congé qui n'ont pas obtenu de

bourse(s), traitement(s) ou subvention(s) extérieur(s), dans le but de combler la différence entre quatre-vingt pour cent (80 %) ou quatre-vingt-dix pour cent (90 %) s'il y a lieu et cent pour cent (100 %) de leur traitement.

- f) Sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet de la professeure à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- g) L'Université rembourse aussi à la professeure sur présentation de pièces justificatives originales pour elle-même, son conjoint et ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, la totalité, pour un congé de douze (12) mois, et la moitié, pour un congé de six (6) mois, de ses frais de déplacement et de déménagement, une fois aller-retour, au lieu principal du congé où la professeure passera au moins six (6) mois consécutifs.
- h) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par la professeure.
- i) Sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse à la professeure des frais connexes (p. ex. frais de séjour, déplacement, matériel didactique, etc.), jusqu'à concurrence de mille sept cent cinquante (1 750 \$) dollars, pour un congé de douze (12) mois, et de huit cent soixante-quinze (875 \$) dollars, pour un congé de six (6) mois.
- j) Lorsque la professeure est autorisée aux fins de son congé sabbatique à séjourner en un second lieu principal pour une durée minimale de quatre (4) mois, l'Université rembourse en plus les frais du second aller-retour pour la professeure.
- k) Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion classe économique pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre selon les tarifs en vigueur à l'Université, au moment du déplacement.
- l) La professeure peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.
- m) Les frais prévus en g) ne sont versés qu'une seule fois lorsqu'un congé sabbatique est suivi d'un congé de perfectionnement dans un même lieu.

## Dispositions particulières au régime de perfectionnement

- 13.09 Afin de promouvoir l'excellence de l'enseignement et de la recherche universitaire, l'Université maintient un régime de perfectionnement pour les professeures régulières. Ce régime implique des congés de perfectionnement qui dégagent les professeures de toutes les tâches prévues à la présente convention.
- 13.10 Le congé de perfectionnement est d'une période d'au moins six (6) mois et d'au plus deux (2) années consécutives accordées à une professeure dans le but de lui permettre d'obtenir ou de compléter une diplomation supérieure ou nouvelle ou de poursuivre des études pertinentes dans une institution reconnue.
- 13.11 Pour être éligible à un congé de perfectionnement, la professeure doit remplir les conditions suivantes :
- a) avoir présenté à son assemblée départementale son projet de perfectionnement en spécifiant :
    - les objectifs recherchés;
    - les moyens envisagés pour le réaliser;
    - la date de début et de fin du congé;
  - b) avoir obtenu une recommandation favorable de son assemblée départementale;
  - c) être à l'emploi de l'Université depuis au moins deux (2) ans;
  - d) avoir demandé son admission dans une université ou toute autre institution reconnue dans la discipline de la candidate. Dans le cas d'une inscription non confirmée, le congé sera accordé sous condition de l'acceptation officielle.
- 13.12 La professeure en congé de perfectionnement, pour une période d'au moins une (1) année, doit transmettre par écrit à la directrice du département avant le 1<sup>er</sup> mars un rapport d'étape comprenant les résultats obtenus et les appréciations fournies

par l'institution. Pour tous les congés de perfectionnement, la professeure doit transmettre par écrit à la directrice du département, dans les quatre (4) mois suivant la fin de son congé un rapport final, comprenant les résultats obtenus et les appréciations fournies par l'institution. La directrice de département doit transmettre une copie des rapports mentionnés précédemment à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche.

- 13.13 La professeure en congé de perfectionnement se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son congé de perfectionnement.
- 13.14 L'Université maintient aussi, dans les limites de ses ressources financières, une possibilité de perfectionnement pour les professeures par la participation à des sessions brèves de perfectionnement dans un domaine correspondant à la spécialité de la professeure.

#### **Dispositions particulières au congé sabbatique**

- 13.15 Afin de favoriser le ressourcement de ses professeures régulières permanentes, l'Université accorde des congés sabbatiques qui permettent aux professeures qui en bénéficient de vivre dans un milieu d'enseignement ou de recherche de qualité et d'intensité reconnues, d'acquérir une expérience professionnelle pertinente, ou de poursuivre un travail de chercheuse ou de rédaction d'un ouvrage scientifique, littéraire ou artistique.
- 13.16 Le congé sabbatique est accordé dans le but de permettre à une professeure de contribuer à l'évolution de la vie universitaire, soit :
- a) en cherchant un complément de formation (études supérieures, stages dans un centre d'études ou de recherche);
  - b) en consacrant plus de temps à la production scientifique, littéraire ou artistique (préparation d'un volume, intensification d'un travail de recherche fondamentale ou appliquée, consultation ou expertise);
  - c) en faisant connaître l'Université à titre de professeure invitée dans une autre université;

- d) en acquérant une expérience pratique ou professionnelle en rapport avec son domaine académique, en vue de remplir plus adéquatement ses fonctions de professeure.

13.17 Pour être éligible à un congé sabbatique d'une durée supérieure à six (6) mois, la professeure régulière doit :

- a) avoir obtenu la permanence avant ou à la date du début du congé;
- b) avoir au moins quatre (4) années consécutives de service à l'Université;
- c) être détentrice d'un doctorat et avoir au moins six (6) ans d'expérience à titre de professeure ou de chercheure à plein temps dans une université reconnue ou une institution équivalente, dont le doctorat ait été obtenu pendant ladite période de six (6) ans ou auparavant;

ou bien

avoir respecté les critères d'embauche en vigueur lors de son engagement et avoir au moins neuf (9) années d'expérience pertinente de travail dont six (6) à titre de professeure ou de chercheure à plein temps dans une université reconnue ou une institution équivalente;

ou bien

appartenir à la catégorie III ou IV de l'échelle de traitement en vigueur;

- d) avoir, depuis la fin de tout congé sabbatique ou congé de perfectionnement, six (6) années d'expérience sans congé avec ou sans solde. S'il y a eu congé avec ou sans solde, la période d'attente de six (6) ans est allongée de la durée des congés sans solde et de six (6) mois pour chaque mois de congé avec solde jusqu'à un maximum de six (6) ans;
- e) avoir un programme jugé acceptable selon la politique établie en 13.01;
- f) avoir une recommandation favorable de son assemblée départementale;
- g) spécifier la date de début et de fin du congé.

- 13.18 Pour être éligible à un congé sabbatique d'une durée de six (6) mois, la professeure régulière doit également répondre aux conditions énumérées aux clauses 13.17 a), b), c), e), f) et g). De plus, elle doit avoir accumulé, depuis la fin de tout congé sabbatique ou de perfectionnement, trois (3) années d'expérience sans congé avec ou sans solde. S'il y a eu congé avec ou sans solde, la période d'attente de trois (3) ans est allongée de la durée des congés sans solde et de trois (3) mois pour chaque mois de congé avec solde jusqu'à un maximum de trois (3) ans.
- 13.19 Le congé sabbatique est d'une durée maximale de douze (12) mois, dont un mois de vacances, et est toujours pris à l'extérieur de l'Université.
- 13.20 La professeure en congé sabbatique se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son congé sabbatique. Elle doit transmettre, dans les quatre (4) mois suivant la fin de son congé, un rapport écrit sur ses activités à sa directrice de département. La directrice de département en transmet copie à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche.

**ARTICLE 14 :**      **CONGÉ SANS SOLDE**

14.01      La professeure candidate à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire qui informe préalablement son département de ses intentions, obtient sur demande à l'Université un congé sans solde pour la période s'échelonnant de la date de la mise en candidature officielle jusqu'à deux (2) jours après l'élection.

La professeure devra toutefois s'entendre avec l'assemblée départementale pour que les activités d'enseignement dont elle était responsable pour la session en cours soient menées à terme.

14.02      La professeure élue à une élection provinciale ou fédérale est de facto en congé sans solde pour la durée de son premier mandat.

14.03      La professeure élue à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande à l'Université dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans solde pour la durée de son premier mandat.

14.04      La professeure qui a demandé un congé de perfectionnement selon les dispositions de l'article 13, sur recommandation favorable de son assemblée départementale, obtient sur demande à l'Université un congé sans solde pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

La durée du congé sans solde est déterminée par l'assemblée départementale, mais n'excède pas un (1) an. Le congé sans solde est renouvelable à terme, aux conditions déterminées par l'assemblée départementale. Sa durée ne peut toutefois pas excéder deux (2) années consécutives.

Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, la directrice de département transmet à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche la demande de congé sans solde accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.

14.05      Tout autre congé sans solde peut être accordé par l'Université après recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce congé est accordé

pour une durée déterminée n'excédant pas deux (2) ans et peut être renouvelé par l'Université sur recommandation favorable de l'assemblée départementale.

14.06 Au plus tard trois (3) mois avant l'expiration d'un congé sans solde, la professeure doit informer l'Université soit de sa démission, soit d'une demande de renouvellement ou de prolongation du congé. À défaut de se présenter à son poste à l'échéance de son congé sans solde, sauf dans les cas indépendants de sa volonté, la professeure est réputée avoir démissionné.

14.07 Toute professeure en congé sans solde conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention pour la période dudit congé. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant la période du congé, à l'exception des assurances collectives et de la caisse de retraite, à condition que les régimes le permettent et que la professeure assume la totalité des coûts.

Dans le cas prévu à la clause 14.04, la professeure à son retour progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé. Dans les autres cas, elle progresse en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans solde soit reliée aux composantes de sa tâche.

Dans les cas où l'expérience acquise au cours du congé sans solde n'est pas reliée aux composantes de la tâche de la professeure, les mois courus entre la date du début du congé et le 1<sup>er</sup> juin précédent sont cumulés avec les mois courus entre sa date de retour et le 1<sup>er</sup> juin suivant son retour. Si le nombre de mois cumulés est égal à douze (12), la professeure a droit à un avancement d'échelon. Si ce nombre est inférieur à douze (12) ou si après avoir obtenu un avancement d'échelon, il reste un solde, les mois ainsi cumulés peuvent être utilisés pour remplacer des mois d'absence dans le cadre d'un congé sans solde subséquent, aux fins d'avancement d'échelon.

14.08 Dans le cas de congé sans solde dont la durée serait inférieure à un an, celui-ci ne peut, en aucun cas, chevaucher deux (2) sessions. Toutefois, cette clause ne s'applique pas au congé sans solde pour mise en candidature prévue en 14.01.

14.09 Lorsqu'une professeure s'absente pour un congé sans solde d'une durée d'au moins un (1) an, son poste est ouvert en priorité à des candidates qui auront le statut de professeure suppléante ou invitée.

**ARTICLE 15 :**      **VACANCES ANNUELLES**

- 15.01      Toute professeure a droit à un mois de vacances annuelles.
- 15.02      La professeure est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale.
- 15.03      La période de prise de vacances de la professeure apparaît dans la répartition des tâches.
- 15.04      La professeure informe par écrit sa directrice de département et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche des dates effectives de ses vacances annuelles, et ce, au moins un mois à l'avance.
- À la fin de l'année civile (31 décembre), les vacances de l'année universitaire précédente (31 mai) sont réputées prises.
- 15.05      Toute professeure engagée en cours d'année ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son engagement à l'Université.
- 15.06      Toute professeure qui quitte le ou avant le 31 mai est réputée avoir préalablement pris ses vacances.

**ARTICLE 16 :**      **CONGÉ DE MALADIE**

- 16.01      La professeure absente pour raison de maladie ou accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement, jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance-salaire.
- 16.02      La professeure absente en raison de maladie ou accident doit, dès que possible, informer la directrice de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une semaine, la directrice de département informe immédiatement la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche de l'absence de la professeure. L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical de la professeure.
- 16.03      Dans le cas où la professeure recevrait en vertu de la Loi des accidents de travail une indemnité inférieure à son traitement, l'Université s'engage à combler la différence pour une durée n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines de son incapacité ou de sa maladie. Après cette période, l'assurance-salaire s'applique selon la police maîtresse.

## ARTICLE 17 :      CONGÉ DE MATERNITÉ ET DROITS PARENTAUX

- 17.01      a)    La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 17.06 b), doivent être consécutives.

La professeure dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- b)    La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

- 17.02      Pour obtenir un congé de maternité, la professeure doit donner un préavis écrit à cet effet à sa directrice de département, avec copie à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, ainsi que les dates prévues de son absence.

Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professeure doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professeure est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

- 17.03      La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure concernée et comprend le jour de l'accouchement.

- 17.04      a)    La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit des prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 17.08 :

---

<sup>1</sup> La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

1. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.
2. Pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le taux hebdomadaire de sa prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

Cependant, lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur prévu au paragraphe c) de la clause 17.07 ou occupe plus d'un emploi régi par plus d'une convention collective comportant des dispositions relatives aux droits parentaux, elle reçoit de chacun des employeurs ou en vertu de chacune des conventions collectives une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur ou en vertu de chacune des conventions collectives, et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qui lui est versée par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs ou en vertu de l'ensemble des conventions collectives pour lesquelles un tel bénéfice lui est applicable. À cette fin, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci ou en vertu de chacune des conventions collectives en même temps que le montant des prestations que lui verse Ressources humaines et Développement des compétences Canada (R.H.D.C.C.).

3. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 2, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Aux fins du paragraphe 2 de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

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

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

- b) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi, pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de la période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.
- c) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant huit (8) semaines.
- d) Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-dessus, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- e) L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par R.H.D.C.C. en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

17.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 17.06 a) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La professeure, qui fait parvenir au Service des ressources humaines avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant de telles extensions, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.

- b) La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers. Dans un tel cas, la professeure pourra, après en avoir informé sa directrice de département et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, revenir au travail avant la fin de son congé.

17.07 Dans les cas prévus aux clauses 17.04 a), 17.04 b) et 17.04 c) :

- a) Sous réserve de la clause 17.16 b), aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'une professeure qui reçoit des prestations d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-emploi établi à son nom.
- c) Sont considérés aux fins de calcul de l'indemnité à verser en vertu du 2<sup>e</sup> paragraphe de la clause 17.04 a) 2 et aux fins de calcul du service, l'ensemble des employeurs : des secteurs universitaire, public et parapublic

(fonction publique, éducation, santé et services sociaux) ainsi que des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la Loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., C.R-8.2). De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu de la clause 17.04 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professeure a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

17.08 L'allocation de congé de maternité versée par le ministère de la Solidarité sociale du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 17.04 a).

17.09 L'Université doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 17.17.

La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée être en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, la professeure réintègre son département.

## Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

17.10 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche de la professeure comportent des dangers physiques, ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. La professeure ainsi affectée conserve ses droits et privilèges.

17.11 La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 17.01.
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de l'article 16.

17.12 La professeure absente du travail en vertu de la clause 17.11 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 17.16 a).

Lors d'un retour au travail à la suite d'une absence prévue à la clause 17.11, la professeure réintègre son département.

## Autres congés parentaux

17.13 La professeure a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La professeure a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

La professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'elle ne bénéficie pas du congé prévu au premier paragraphe de la clause 17.14.

17.14 La professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles, elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement hebdomadaire de base. Elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

La professeure qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-dessus, bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 17.16 a).

La professeure bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La professeure qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé pour adoption prévu au premier alinéa de la présente clause peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la professeure bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 17.20.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professeure bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

- 17.15 Dans le cadre d'un congé pour adoption, l'Université doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure, à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 17.18.

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

Au retour du congé pour adoption, la professeure réintègre son département.

- 17.16 a) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à la clause 17.06 a), les absences prévues à la clause 17.11 et le congé d'adoption prévu à la clause 17.14, la professeure demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.
- b) La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit sa directrice de département et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche de la date du report.

- 17.17 Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans :

- a) soit par un congé sans solde;

- b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, la professeure reçoit la moitié de son traitement de base;
- c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.

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

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

La professeure, le professeur qui ne se prévaut pas du congé prévu aux paragraphes qui précèdent, peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence, au moment décidé par la professeure ou le professeur, et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la professeure ou au professeur qui adopte l'enfant de son conjoint.

17.18 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 17.17.

17.19 La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche accepte, à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant le trimestre qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit au trimestre suivant, soit au trimestre subséquent.

Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut des clauses 17.17 ou 17.18.

17.20 La professeure dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (17.17) ou d'adoption (17.18) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé :

- a) conservation de son expérience;

- b) participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume la totalité des coûts;
- c) réintégration avant l'échéance de son congé sans solde après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;
- d) réintégration, à l'échéance du congé sans solde, dans son département.

17.21 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans solde, l'Université fait parvenir à la professeure un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde prévu aux clauses 17.17 et 17.18.

Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.

La professeure doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi, la professeure est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

17.22 La prolongation du congé prévu aux clauses 17.17 et 17.18 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 17.18, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

17.23 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié des secteurs public ou parapublic, (fonction publique, éducation, santé et services sociaux) ou du secteur universitaire.

17.24 Dans les limites de la durée de son contrat, la professeure suppléante ou invitée a droit aux avantages prévus au présent article.

17.25 L'Université s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la professeure puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par R.H.D.C.C. en vertu des articles 17.01 à 17.10 inclusivement, indépendamment des modifications ou

critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette entrée en vigueur, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations d'assurance-emploi.

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

1. si R.H.D.C.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;
2. si, par la suite, R.H.D.C.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que cette discussion ne constitue pas une réouverture de la convention.

### **Congé pour responsabilité familiale en raison de grave maladie ou de grave accident**

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

La professeure doit aviser la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document justifiant l'absence.

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

**ARTICLE 18 :      ASSURANCES COLLECTIVES**

- 18.01      À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute professeure couverte par la présente convention collective est tenue de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 18.02      L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 18.03      L'Université s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des professeures assurées aux fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assurée et la part de l'Université.
- 18.04      a)      L'Université maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'une représentante ou sa substitut de chaque corporation instituée par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c.U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
  - d'une représentante ou sa substitut désignée par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés à la clause 18.02;
  - d'une représentante ou sa substitut désignée par l'ensemble des employées non syndiquées de chaque corporation et d'une représentante ou sa substitut du personnel cadre de chaque corporation;
  - de trois (3) représentantes du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignées par les associations de retraitées des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q.,

c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- b) Le mandat des représentantes des assurées est de deux (2) années et peut être renouvelé.
- c) Le comité doit adopter, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des présentes, un règlement de régie interne qui doit notamment comporter des dispositions relatives au mode particulier de désignation de ses officiers, à la durée de leur mandat, au mode de convocation des assemblées du comité et à la composition et au mandat d'un comité technique.

18.05 Le mandat de ce comité est :

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et de procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participantes, une description écrite des régimes en vigueur.

18.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentantes présentes des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentantes présentes des assurées, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentantes des assurées procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurées dont les représentantes sont présentes.

- 18.07 Le comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoit un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 18.08 L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employées, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 18.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 18.07, ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentantes identifiées à la clause 18.04 a), ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.
- 18.09 L'Université s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la professeure aux régimes d'assurances.
- 18.10 L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeures ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 18.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisées sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) - cinquante pour cent (50 %) entre les employeurs et les employées sans référence au régime qui les a générés.
- 18.12 L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

18.13 L'Université n'est pas réputée manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'elle ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'une employée qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

18.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Université pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

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

18.15 a) Les parties, à la demande de l'une ou l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la présente convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la Loi ou les règlements en vigueur.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentantes syndicales ou patronales à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'assemblée des gouverneurs.

18.16 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention.

18.17 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et de tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.

**ARTICLE 19 :**      **RÉGIME DE RETRAITE**

19.01      La professeure participe au régime des rentes de l'Université du Québec ou à l'équivalent suivant les dispositions des régimes en vigueur.

19.02      a)      L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribue, applicable à toutes les professeures admissibles de l'Université, conformément aux dispositions du régime.

b)      L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentantes syndicales ou patronales à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

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

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

c)      Advenant que l'assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du régime de retraite de l'Université du Québec en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur le projet de modifications accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande. En cas de désaccord de la table réseau de négociation entre les représentantes des employeurs et celles des employées, celle-ci pourra adresser deux avis différents à l'assemblée des gouverneurs.

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

Une fois passé ce délai de cent vingt jours (120) jours et reçu le ou les avis de la table réseau de négociation, l'assemblée des gouverneurs ne pourra procéder à la modification que si, conformément aux dispositions du régime, le comité de retraite fixe un taux de cotisation des participantes et de l'Université qui aurait pour effet de porter la cotisation de l'Université à un niveau supérieur à neuf pour cent (9 %), et ce, afin que la cotisation de l'Université puisse être ramenée à neuf pour cent (9 %).

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

- 19.03 Les contributions de l'Université et de la professeure sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 19.04 a) L'Université ne peut mettre une professeure à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord de la professeure concernée et que cette dernière soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle appartient.
- b) De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, une professeure qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini par le régime de retraite auquel elle participe, peut se voir accorder par l'Université, un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagements prévue à la convention collective.
- 19.05 L'Université dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec auquel participent les professeures ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 19.06 Un état annuel de participation au régime auquel elle adhère est fourni à chaque professeure.

- 19.07      Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi sur l'Université du Québec.
- Le comité de retraite est composé d'une représentante de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'une représentante des employées de chaque corporation couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », telle que définie à l'annexe 6-B.
- L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employées, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, selon les politiques en vigueur.
- 19.08      L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.
- 19.09      Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Université.
- 19.10      Les parties, à la demande de l'une ou l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la présente convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite qui auraient reçu les approbations et ratifications exigées par la Loi ou les règlements en vigueur.
- 19.11      L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention.

**ARTICLE 20 : TRAITEMENT**

20.01 a) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2003

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV			
0	1	41 820					
1	2	42 866					
2	3	43 938					
3	4	45 036					
4	5	46 162					
5		1	54 125				
6		2	55 343				
7		3	56 588				
8		4	57 861				
9		5	59 163				
10		6	60 494	1	63 600		
11		7	61 855	2	65 031		
12		8	63 247	3	66 494		
13		9	64 196	4	67 990		
14		10	65 159	5	69 520		
15		11	66 136	6	71 084	1	76 820
16		12	67 128	7	72 683	2	78 356
17		13	68 135	8	74 318	3	79 923
18		14	69 157	9	75 990	4	81 521
19		15	70 194	10	77 130	5	83 151
20		16	71 247	11	78 287	6	84 814
21				12	79 461	7	86 510
22				13	80 653	8	88 240
23				14	81 863	9	90 005
24				15	83 091	10	91 805
25				16	84 337	11	93 641
26				17	85 602	12	94 577
27				18	86 672	13	95 523
28				19	87 755	14	96 478
29				20	88 633	15	97 443
30				21	89 519	16	98 417
31				22	90 414	17	99 401
32						18	100 395

b) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2004

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0	1	41 820						
1	2	42 866						
2	3	43 938						
3	4	45 036						
4	5	46 162						
5			1	54 125				
6			2	55 343				
7			3	56 588				
8			4	57 861				
9			5	59 163				
10			6	60 494	1	63 600		
11			7	61 855	2	65 031		
12			8	63 247	3	66 494		
13			9	64 196	4	67 990		
14			10	65 159	5	69 520		
15			11	66 136	6	71 084	1	76 820
16			12	67 128	7	72 683	2	78 356
17			13	68 135	8	74 318	3	79 923
18			14	69 157	9	75 990	4	81 521
19			15	70 194	10	77 130	5	83 151
20			16	71 247	11	78 287	6	84 814
21					12	79 461	7	86 510
22					13	80 653	8	88 240
23					14	81 863	9	90 005
24					15	83 091	10	91 805
25					16	84 337	11	93 641
26					17	85 602	12	94 577
27					18	86 672	13	95 523
28					19	87 755	14	96 478
29					20	88 633	15	97 443
30					21	89 519	16	98 417
31					22	90 414	17	99 401
32					23	91 318	18	100 395
33							19	101 399

c) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2005

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0	1	41 820						
1	2	42 866						
2	3	43 938						
3	4	45 036						
4	5	46 162						
5			1	54 125				
6			2	55 343				
7			3	56 588				
8			4	57 861				
9			5	59 163				
10			6	60 494	1	63 600		
11			7	61 855	2	65 031		
12			8	63 247	3	66 494		
13			9	64 196	4	67 990		
14			10	65 159	5	69 520		
15			11	66 136	6	71 084	1	76 820
16			12	67 128	7	72 683	2	78 356
17			13	68 135	8	74 318	3	79 923
18			14	69 157	9	75 990	4	81 521
19			15	70 194	10	77 130	5	83 151
20			16	71 247	11	78 287	6	84 814
21					12	79 461	7	86 510
22					13	80 653	8	88 240
23					14	81 863	9	90 005
24					15	83 091	10	91 805
25					16	84 337	11	93 641
26					17	85 602	12	94 577
27					18	86 672	13	95 523
28					19	87 755	14	96 478
29					20	88 633	15	97 443
30					21	89 519	16	98 417
31					22	90 414	17	99 401
32					23	91 318	18	100 395
33					24	92 231	19	101 399
34							20	102 413

d) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2006

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	
0	1	41 820			
1	2	42 866			
2	3	43 938			
3	4	45 036			
4	5	46 162			
5		1	54 125		
6		2	55 343		
7		3	56 588		
8		4	57 861		
9		5	59 163		
10		6	60 494	63 600	
11		7	61 855	2 65 031	
12		8	63 247	3 66 494	
13		9	64 196	4 67 990	
14		10	65 159	5 69 520	
15		11	66 136	6 71 084	1 76 820
16		12	67 128	7 72 683	2 78 356
17		13	68 135	8 74 318	3 79 923
18		14	69 157	9 75 990	4 81 521
19		15	70 194	10 77 130	5 83 151
20		16	71 247	11 78 287	6 84 814
21				12 79 461	7 86 510
22				13 80 653	8 88 240
23				14 81 863	9 90 005
24				15 83 091	10 91 805
25				16 84 337	11 93 641
26				17 85 602	12 94 577
27				18 86 672	13 95 523
28				19 87 755	14 96 478
29				20 88 633	15 97 443
30				21 89 519	16 98 417
31				22 90 414	17 99 401
32				23 91 318	18 100 395
33				24 92 231	19 101 399
34				25 93 153	20 102 413
35					21 103 437

20.02 Majoration des taux et échelles de traitement

Les salaires et l'échelle salariale en vigueur le 30 novembre d'une année sont augmentés en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic.

20.03 Professeures hors taux

- a) La professeure dont le taux de traitement au 30 novembre d'une année est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de traitement bénéficie, à la date de majoration des traitements, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1<sup>er</sup> décembre de la période en cours.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé en a) a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> décembre une professeure qui était hors taux au 30 novembre à un traitement inférieur à celui déterminé par sa classification, le taux minimum est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professeure l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation applicable à l'échelle de traitement et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément à a) et b) lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire qui sera versé en vingt-six (26) paiements.

20.04 Classification et traitement

L'échelle de traitement contient les catégories I, II, III et IV. La première catégorie comprend cinq (5) échelons. La deuxième catégorie comprend seize (16) échelons. La troisième catégorie comprend vingt-deux (22) échelons au 1<sup>er</sup> juin 2003, vingt-trois (23) échelons au 1<sup>er</sup> juin 2004, vingt-quatre (24) échelons au 1<sup>er</sup> juin 2005 et vingt-cinq (25) échelons au 1<sup>er</sup> juin 2006. La quatrième catégorie comprend dix-huit (18) échelons au 1<sup>er</sup> juin 2003, dix-neuf (19) échelons au 1<sup>er</sup> juin 2004, vingt (20) échelons au 1<sup>er</sup> juin 2005 et vingt et un (21) échelons au 1<sup>er</sup> juin 2006. Les échelles de traitement apparaissent à la clause 20.01.

20.05 Pondération des années d'expérience

- a) Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle, sauf dans le cas prévu à la clause 20.10 e).
- b) Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées à la fonction, compte comme année d'expérience aux fins de cet article, dans la mesure où cette (ces) année(s) est (sont) postérieure(s) à l'obtention du premier diplôme de premier cycle.
- c) Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle, sont considérées comme années d'expérience aux fins de cet article seulement selon le mode de comptabilisation suivant :
- pour la professeure qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;
  - pour la professeure qui a complété une scolarité de Ph. D. ou de doctorat de 3<sup>e</sup> cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;
  - pour la professeure qui détient un Ph. D. ou un doctorat de 3<sup>e</sup> cycle : cinq (5) années maximales d'expérience (incluant les années allouées pour le 2<sup>e</sup> cycle et la scolarité de doctorat).
- Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années, la professeure a de l'expérience telle que définie à la clause 20.05 b), cette ou ces année(s) lui seront également reconnue(s) sous réserve de la clause 20.05 d).
- d) L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.
- e) L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5, ou qu'elle est inférieure à 0,5.
- f) L'établissement de l'équivalence de diplômes n'est en aucun temps et d'aucune manière sujet à la procédure normale de grief. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration est l'organisme habilité à établir une telle

équivalence. Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par une professeure, un arbitre provenant dudit ministère, choisi par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence. Faute d'entente sur le choix d'un arbitre provenant du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, les deux (2) parties devront s'entendre sur une autre personne possédant une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, et sa décision est finale et sans appel. Une fois la décision rendue, la professeure, s'il y a lieu, doit être réajustée conformément aux échelles de traitement prévues à la présente convention.

- g) Les frais inhérents à l'arbitrage prévu à la présente clause sont partagés également entre les parties.

#### 20.06 Règles d'intégration dans l'échelle de traitement de la nouvelle professeure

- a) Intégration de la nouvelle professeure qui ne détient pas de diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph. D., à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon la clause 20.05.
- b) Intégration de la professeure qui détient un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II, puis à l'échelon de la catégorie III correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon la clause 20.05.

#### 20.07 Classification et traitement de la professeure en place à la signature de la convention collective

- a) La professeure en place au moment de la signature de la convention collective conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la présente convention collective, et ce, en conformité avec les échelles de traitement de la clause 20.01.
- b) Par la suite, sous réserve de la Loi 70 et des décrets en découlant, la professeure progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 20.08 ou elle passera d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 20.09.

20.08 Règles de progression dans l'échelle de traitement

a) Règles de progression à l'intérieur des catégories

1. L'avancement d'échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire, sauf dans le cas de la professeure dont le contrat débute à une date autre que le 1<sup>er</sup> juin. Dans ce cas, la professeure bénéficie d'un avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> juin suivant sa date d'embauche, en autant qu'à cette date une période de six mois et plus se soit écoulée depuis sa date d'embauche.
2. L'avancement d'échelon a lieu au 1<sup>er</sup> juin de chaque année à moins que le dernier échelon de la catégorie ait été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 20.08 b) ne s'applique.
3. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par la professeure tant qu'elle demeure à l'emploi de l'Université.
4. De plus, les mois compris entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.
5. Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour une professeure pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

b) Règles de passage d'une catégorie à l'autre

1. Les passages suivants sont automatiques :
  - a) du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie I au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie II pour toutes les professeures;
  - b) du 9<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III pour la détentrice du diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou Ph. D.;

- c) la professeure, qui a franchi dans la catégorie II l'échelon 9 ou plus et qui obtient ou qui a obtenu la permanence, passera à la catégorie III à l'échelon dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'elle détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon en 20.08 a).

## 2. Passages non automatiques

- a) la professeure qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II est éligible au passage de la catégorie III à laquelle elle accède sur promotion et de la façon suivante :

du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie III;

du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie III;

et ainsi de suite.

- b) la professeure qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III est éligible au passage à la catégorie IV à laquelle elle accède sur promotion et de la façon suivante :

du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie IV;

du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie IV;

et ainsi de suite.

## 20.09 Promotions

- a) Dans les six (6) mois de la signature de la présente convention, les critères de promotion, valables pour la durée de la convention, seront élaborés par la commission des études et adoptés par le conseil d'administration.
- b) La professeure qui est éligible à une promotion telle que définie à la clause 20.08 b) - 2 a) et b) et qui désire changer de catégorie doit :
  1. faire une demande de promotion à sa directrice de département qui en transmet copie à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche.

2. avoir été évaluée à cet effet par le comité d'évaluation selon les dispositions prévues à l'article 11. Dans ce cas, l'évaluation porte sur la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction de la professeure à l'Université ou depuis la dernière promotion obtenue, selon le cas.
- c) La directrice du département transmet au comité de promotion, la demande de promotion de la professeure, le rapport du comité d'évaluation et la recommandation de l'assemblée départementale. De plus, le cas échéant, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche transmet au comité de promotion le rapport du comité de révision.
- d) Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres :
- la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche qui préside;
  - deux (2) professeures régulières;
  - deux (2) personnes de l'extérieur de l'Université.

Entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, chaque assemblée départementale désigne une professeure susceptible d'être nommée au comité de promotion. Cette professeure ne doit pas avoir fait une demande de promotion ou être l'objet d'une recommandation de promotion.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> février, la commission des études nomme :

1. les deux (2) professeures et des substituts s'il y a lieu, à même les désignations faites par les assemblées départementales. Les professeures désignées ne doivent pas être du même département que les dossiers de promotion sous étude;
  2. les deux (2) personnes de l'extérieur de l'Université et des substituts s'il y a lieu, à même deux (2) listes produites respectivement par l'Université et le Syndicat. La commission des études choisit un nom dans chacune des deux (2) listes. Une des personnes choisies doit être de la discipline des dossiers de promotion sous étude.
- e) La professeure qui en fait la demande doit être entendue par le comité de promotion.
- f) Le comité de promotion procédera à l'étude des dossiers entre le quinze (15) avril et le trente (30) avril. La recommandation du comité pourra être :

1. la progression normale;
2. le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de la clause 20.08 b) - 2 a) et b).

Le comité de promotion communique à la professeure, par écrit, sa recommandation étayée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réunion.

- g) Le conseil d'administration est lié par la recommandation du comité de promotion. La professeure est informée de la décision du conseil d'administration au plus tard le 31 mai.

#### 20.10 Divers

- a) Les directrices de départements et de modules reçoivent une prime annuelle :

pour la période débutant le 01-12-2002 : 4 958,55 \$.

Pour les périodes de conventions collectives subséquentes, les montants prévus à l'article 20.10 a) sont augmentés selon les dispositions de 20.02.

- b) Sur présentation d'un document officiel, attestant qu'une professeure a obtenu un nouveau diplôme, l'Université procédera, s'il y a lieu, à la reclassification dans les deux (2) mois suivant la réception d'un tel avis; le traitement sera rétroactif, s'il y a lieu, à la date d'obtention de ce nouveau diplôme. Cependant, cette rétroactivité ne portera pas sur une période de plus de six (6) mois.
- c) La professeure bénéficiant d'un régime d'emploi à demi-temps est classée à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que la professeure à temps plein et reçoit cinquante pour cent (50 %) du traitement de la professeure à temps plein au même échelon.
- d) Le traitement annuel de la professeure sera versé en vingt-six (26) paiements.
- e) La reconnaissance des années d'expérience des nouvelles professeures pour lesquelles il n'existe pas ou pour lesquelles l'Université n'exige pas de diplôme universitaire dans leur discipline, sera établie par un comité

composé de la directrice du département concerné, une personne nommée par l'Université et une troisième personne choisie avec le consentement de l'Université et du département.

20.11 Modifications législatives

Malgré les clauses du présent article, l'Université s'engage à appliquer toutes dispositions législatives modifiant ou abrogeant en tout ou en partie la Loi 70.

**ARTICLE 21 :**      **DROITS D'AUTEURE**

Définitions :

21.01      Auteure :

Personne qui est la créatrice d'une oeuvre.

21.02      Oeuvre :

Comprend toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, multimédia, informatique et audiovisuelle, incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quelqu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les oeuvres dramatiques, dramaticomusicales ou chorégraphiques, les oeuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

21.03      Droits d'auteur :

Droit de propriété sur une oeuvre comportant pour l'auteur le droit exclusif de reproduire son oeuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur.

21.04      Redevances :

Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteur d'utiliser son oeuvre ou une partie importante de celle-ci.

21.05 Propriété de l'œuvre :

L'Université reconnaît que l'auteur d'une œuvre est la propriétaire du droit d'auteur sur cette œuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'œuvre lui appartiennent.

21.06 Aide de l'Université :

Lorsque, à la demande de la professeure, l'Université lui fournit une aide exceptionnelle pour la production ou l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre la professeure concernée et l'Université précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre.

Une copie de chaque entente visée au présent article sera remise au Syndicat par l'Université.

**ARTICLE 22 :**      **DIVERS**

22.01      Frais de déplacement :

L'Université rembourse la professeure pour les déplacements, autorisés par l'Université, qu'elle effectue dans l'exécution de son travail selon les normes en vigueur.

L'Université doit réviser au moins aux deux (2) ans les barèmes pour les frais de repas et le kilométrage. Cette révision doit se faire après consultation du Syndicat.

22.02      Locaux :

a)      Chaque professeure dispose d'un local individuel dont elle a la clef, comprenant l'équipement usuel. Le local de la professeure lui est accessible en tout temps. Toutefois, elle devra se soumettre aux exigences habituelles d'identification et de sécurité.

b)      L'Université s'engage à fournir aux professeures des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université.

22.03      Exemption des frais de scolarité :

Le conjoint d'une professeure et ses enfants ont droit à une bourse équivalente aux frais de scolarité, tels que fixés pour l'année universitaire 1989-1990, pour tout cours suivi à l'Université dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme universitaire. Tous les autres frais (frais d'inscription, association étudiante, frais afférents, etc.) sont assumés par l'étudiante.

Ces dispositions s'appliquent seulement aux professeures en place au 31 mai 1990.

22.04      Frais de déménagement :

Les frais de déménagement acceptés ou encourus sur demande de l'Université lors de l'embauche ou d'une relocalisation d'une professeure, sont remboursés par l'Université en conformité avec les normes acceptées à cette fin.

22.05 Examen médical :

L'Université se réserve le droit de faire subir à ses frais un examen médical préventif avant l'embauche, à toute candidate à un poste de professeure.

22.06 Utilisation du nom de l'Université :

L'Université est la seule habilitée pour autoriser l'utilisation de son nom à des fins publicitaires.

22.07 Utilisation des services de l'Université :

Une professeure ne peut normalement utiliser les services, le personnel, l'équipement ou les locaux de l'Université pour des activités qui ne sont pas reliées à ses activités professionnelles à l'Université.

22.08 Activités professionnelles extérieures :

Si les tâches normales prévues à l'article 9 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet aux professeures de s'engager dans des activités professionnelles extérieures et régulières à la condition qu'elles en informent la directrice de département.

Cependant, dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elles sont soumises aux dispositions de la clause 22.09. Sur demande, la directrice de département doit aviser la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche des activités extérieures des professeures de son département.

22.09 La professeure à plein temps ne peut occuper un emploi à plein temps ou à demi-temps au service d'un autre employeur. La professeure à demi-temps ne peut occuper un emploi à plein temps au service d'un autre employeur, sans autorisation de l'Université.

22.10 Le Syndicat ou une professeure ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale.

22.11 Stationnement :

L'Université met à la disposition des professeures ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile selon les politiques en vigueur.

**ARTICLE 23 :**      **GRIEFS ET ARBITRAGE**

- 23.01      Tout grief est régi conformément aux dispositions du présent article.
- 23.02      Le terme grief signifie : toute mésentente entre l'Université et une professeure ou le Syndicat, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 23.03      a)    Tous les délais prévus à cet article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat. La computation s'effectue en jours ouvrables.
- b)    Chacune des étapes de la procédure décrite dans les clauses ci-dessous doit être épuisée avant de passer à la suivante à moins d'un consentement écrit des parties ou de dispositions prévues à cet effet à la convention.

**Première étape : vice-rectrice aux ressources :**

- 23.04      a)    La professeure ou le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief. Elle doit le formuler, par écrit, et le remettre à la vice-rectrice aux ressources avec copie à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- b)    Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, la vice-rectrice aux ressources doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et à la professeure visée, s'il y a lieu, ou convoquer le comité de griefs défini à la clause 23.07.
- c)    Si la réponse de la vice-rectrice aux ressources est estimée inadéquate ou insatisfaisante ou n'est pas parvenue à la professeure dans les délais prévus, le Syndicat peut référer le grief au comité de griefs ou le soumettre directement à l'arbitrage selon la procédure décrite à la clause 23.11.
- d)    Lorsqu'un grief est soumis au comité de griefs, ce dernier doit se réunir et faire rapport à la vice-rectrice aux ressources, à la secrétaire du Syndicat et à la professeure visée, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours qui suivent.

Dans le cas où il n'y a pas entente au niveau du comité de griefs, la professeure ou le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent la réception du rapport du comité.

- 23.05 L'avis de grief communiqué à l'Université doit contenir les faits qui sont à son origine afin de permettre à l'Université d'identifier la nature et la portée du litige. De plus, le Syndicat doit préciser dans l'avis de grief le correctif recherché, et ce, sans préjudice.
- 23.06 Tout règlement du grief au niveau de la vice-rectrice aux ressources ou à toute autre étape de la procédure doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Deuxième étape : comité de griefs :

- 23.07 a) Le comité de griefs est composé de deux (2) professeures choisies par et parmi les membres du Syndicat et de deux (2) personnes à l'emploi de l'Université, nommées par cette dernière et connues des parties. Ces nominations doivent être faites dans les vingt (20) jours qui suivent la signature de la présente convention.
- b) Dans le cas où l'une et/ou l'autre des parties voudraient changer ses représentantes, ces nouvelles nominations devront être faites conformément au paragraphe précédent.
- Dans ce cas, il sera nécessaire de donner un préavis de huit (8) jours à l'autre partie avant que ces représentantes nouvellement nommées n'entrent en fonction.
- c) Chaque partie désigne également des substituts pour ses représentantes au comité, substituts qui sont habilités à y siéger en cas d'absence ou d'incapacité d'une représentante, ou encore, s'il y a accord entre les parties.
- 23.08 Le comité adopte lui-même les règles de procédures qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions en tenant compte des exigences de la procédure de

règlement de griefs. Toutefois, pour qu'il y ait règlement du grief, les représentantes de chacune des parties doivent y consentir.

- 23.09 Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant le grief à moins du consentement mutuel des parties et dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du comité de griefs.

Troisième étape : arbitrage :

- 23.10 Tout grief peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat selon la procédure qui suit.
- 23.11 Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à 23.04 b) ou dans les dix (10) jours de la réception du rapport du comité de griefs conformément à 23.04 d) donner un avis écrit à cet effet à l'Université et dans les dix (10) jours de sa nomination, à l'arbitre désigné selon la clause 23.12. Tel avis doit être annexé à la copie du grief et être transmis sous pli recommandé ou par poste certifiée.
- Toutefois, nonobstant le paragraphe précédent, le Syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse de la vice-rectrice aux ressources prévue à la clause 23.04 b).
- 23.12 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par l'arbitre choisi par les parties dans les vingt (20) jours qui suivent l'avis prévu en 23.11. Advenant que les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre dans le délai prévu, le grief sera soumis devant l'arbitre désigné par la ministre du Travail.
- Dès que l'arbitre est choisi ou désigné, les parties complètent et expédient la lettre type d'engagement d'arbitre que l'on retrouve à l'annexe « C » de la présente convention collective (voir l'annexe « C » intitulée « Lettre type d'engagement d'arbitre »).
- 23.13 L'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseures, si, dans les quinze (15) jours de sa nomination, l'une ou l'autre des parties en fait la demande.

Dans ce cas, chaque partie désigne, dans le délai prévu au premier alinéa, une assesseure pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré. Si une partie refuse de donner suite à l'entente dans ce délai, l'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseure de cette partie.

Elle peut procéder en l'absence d'une assesseure lorsque celle-ci ne se présente pas, après avoir été régulièrement convoquée.

23.14 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition est terminée. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties et la ou les professeures concernées. Cependant, elle peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

23.15 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; elle ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit, ni y suppléer.

23.16 Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévu aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend sera soumis pour décision à la même arbitre, par simple avis adressé à l'arbitre dans un délai de quinze (15) jours de la réception de la sentence par le Syndicat.

23.17 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'elle juge appropriés.

23.18 Dans tous les cas de suspension, congédiement ou révocation pour juste cause, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.

Elle a autorité pour déterminer la compensation et rétablir la professeure dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'elle maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à la professeure, elle doit tenir compte de tout salaire que

la professeure a reçu dans l'intervalle. Elle peut accorder un intérêt sur le salaire dû à la professeure à compter du dépôt du grief à la vice-rectrice aux ressources.

23.19 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

Cependant, dans les griefs relevant de sanctions disciplinaires et dans tous les cas où l'Université a le fardeau de la preuve, la partie perdante assumera la totalité des honoraires et dépenses de l'arbitre. Si la décision est mitigée (i.e. accueille le grief, mais en partie seulement), l'arbitre doit indiquer quel pourcentage de ses honoraires et dépenses sera payé par chaque partie.

23.20 L'Université libérera, avec solde, toute professeure appelée comme témoin à une séance d'arbitrage.

23.21 En application de la clause 23.12 et dans le but d'accélérer le processus, l'arbitre sera choisi parmi la liste fournie et mise à jour par la Conférence des arbitres du Québec.

**ARTICLE 24 :**      **PRÊT DE SERVICE**

- 24.01      L'Université peut, avec l'accord de la professeure permanente et de son assemblée départementale, mettre une professeure permanente à la disposition d'un organisme privé ou public, pour une durée maximale de deux (2) ans, renouvelable exceptionnellement pour une (1) seule année consécutive.
- 24.02      Chaque année de détachement compte comme année de service à l'Université aux fins de l'article 20 «Traitement ».
- 24.03      Un tel détachement se justifie selon la compétence de la professeure permanente, et le rayonnement du département et de l'Université.
- 24.04      Durant un tel détachement, le traitement continue à être versé par l'Université à la professeure permanente qui conserve son statut et ses droits, cependant, l'exercice de ces droits est suspendu pendant la durée du prêt, à l'exception des assurances collectives et du régime de retraite.
- 24.05      Le conseil d'administration autorise les prêts de service et les ententes entre l'organisme bénéficiaire et l'Université.
- 24.06      Le montant exigé à l'organisme au-delà des coûts de l'Université ne peut être invoqué comme seul motif de refus.

**ARTICLE 25 :      RETRAITE ANTICIPÉE**

25.01      Définition :

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'une professeure avant l'âge normal de la retraite prévue aux différents régimes de retraite.

25.02      La professeure qui est âgée de cinquante-cinq (55) à soixante-quatre (64) ans et qui a au moins dix (10) ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

25.03      La professeure qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée donne un préavis de trois (3) mois à sa directrice de département et à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche.

25.04      Date de la retraite :

La retraite anticipée débute un 1<sup>er</sup> septembre, un 1<sup>er</sup> janvier ou un 1<sup>er</sup> juin postérieur à la date à laquelle la professeure atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou qui précède celle à laquelle cette personne atteint son soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance.

25.05      Mécanismes :

La professeure qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée peut, à son choix, bénéficier de l'un des mécanismes mutuellement exclusifs suivants :

- a)      Dans le cas du départ volontaire à la retraite qui implique pour la professeure en perte actuarielle, l'Université verse à la professeure le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé à la professeure en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la professeure au moment de son départ à la retraite.

OU

b) L'Université verse à la professeure une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 100 % du traitement si elle est âgée de 55 à 60 ans;
- 80 % du traitement si elle est âgée de 61 ans;
- 60 % du traitement si elle est âgée de 62 ans;
- 40 % du traitement si elle est âgée de 63 ans;
- 20 % du traitement si elle est âgée de 64 ans.

Le forfaitaire est payable immédiatement après la cessation d'emploi ou selon une formule de paiement convenue mutuellement.

OU

c) La professeure peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-cinq (65) ans. La professeure joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, la professeure voit, selon les mécanismes prévus à l'article 9, chacun des éléments de sa fonction réduit selon l'une des façons suivantes : de vingt-cinq pour cent (25 %) la première année, de cinquante pour cent (50 %) la deuxième année et de soixante-quinze pour cent (75 %) la troisième année ou de cinquante pour cent (50 %) pour les trois années de sa retraite graduelle.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les conditions de travail prévus à la convention collective demeurent inchangés. La contribution de la professeure et celle de l'Université aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues à celles qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

La professeure qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir des clauses 25.05 a) et 25.05 b). Cependant, si elle prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, la clause 25.05 b) s'applique à 66,6 % et, si elle prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa deuxième année de retraite graduelle, la clause 25.05 b) s'applique à 33,3 %. Dans le cas où la professeure choisirait de réduire chacun des éléments de sa fonction de cinquante pour cent (50 %) pour les trois (3) années de sa retraite graduelle, les

pourcentages mentionnés précédemment seraient modifiés de la façon suivante : de 66,6 % à quarante et un pour cent (41 %), si elle prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle et de 33,3 % à zéro (0 %) si elle fait de même au cours de sa deuxième année de retraite graduelle.

25.06 La professeure qui est âgée de cinquante-cinq (55) à soixante-quatre (64) ans et qui a quinze (15) années d'ancienneté obtient, à sa demande, un congé sans traitement à cinquante pour cent (50 %) de son régime d'emploi si elle joint à cette demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé sans traitement.

Dans ce cas, la contribution de la professeure et celle de l'employeur au régime de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire de la professeure.

Au cours et au terme de ce congé sans traitement, la professeure peut se prévaloir de la retraite anticipée et l'article 25.05 s'applique.

25.07 Lorsqu'une professeure bénéficie des présentes dispositions relatives à la retraite anticipée, le poste ainsi libéré est soumis aux mécanismes de l'article 7 et ne peut être comblé, avant douze (12) mois après le départ de la professeure à la retraite.

25.08 La professeure, qui prend sa retraite, peut conserver son titre de professeure. Elle peut en outre conserver un lien d'emploi autre que régulier avec l'Université. Le régime d'emploi est défini par entente individuelle entre la professeure et l'Université. Ce lien peut comporter le maintien des avantages et des conditions liés au statut de professeure par exemple le maintien d'une tâche d'enseignement, l'accès aux services de l'Université, etc. La professeure retraitée n'est cependant pas couverte par la convention collective.

La professeure à la retraite qui désire une tâche d'enseignement informe le département concerné qui, dans la mesure du possible, la lui réserve, préalablement à l'offre de cours aux chargées de cours.

**ARTICLE 26 :      RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

26.01            But du régime :

Le régime de congé à traitement différé a pour objectif de permettre à une professeure de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre à la professeure de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

26.02            Définitions :

Le régime de congé à traitement différé a pour effet de permettre à une professeure de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

26.03            Nature du régime :

Le régime de congé à traitement différé comporte une période de contribution de la professeure et, d'autre part, une période de congé.

26.04            Durée du régime :

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 10, 11, 12 et 13 b) et 13 d) du présent article. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

26.05 Durée du congé :

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou un (1) an et ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.

Les dates de début de congé sont soit le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juin.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Pendant le congé à traitement différé, la professeure est assujettie aux dispositions de la clause 14.07 de l'article « Congé sans solde », excepté pour ce qui est prévu au présent article.

26.06 Conditions d'obtention :

- a) La professeure peut bénéficier du régime de congé à traitement différé selon les dispositions prévues au présent article après entente avec l'Université et sous réserve d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale. L'Université ou l'assemblée départementale ne peuvent refuser sans motif raisonnable.
- b) Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé :
  1. la professeure doit avoir le statut de professeure régulière à temps plein;
  2. la professeure doit, au moment de l'entrée en vigueur du régime, fournir une prestation régulière de travail, sauf si cette professeure bénéficie d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité;
  3. la professeure doit avoir été à l'emploi de l'Université pendant au moins trois (3) ans.
- c) La professeure admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé doit obtenir une recommandation favorable de son assemblée départementale et la joindre à sa demande écrite à l'Université. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

- d) L'obtention d'un congé à traitement différé doit faire l'objet d'un contrat, incluant les modalités du régime et les dispositions prévues au présent article, ayant pour parties la professeure et l'Université.
- e) La professeure ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.
- f) La professeure peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.

26.07 Retour :

Au terme de la période de congé, la professeure réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et elle doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à sa période de congé.

26.08 Traitement :

Pendant le régime, la professeure reçoit le pourcentage de son traitement régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Durée du régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
1 an		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la professeure recevrait, pour une prestation régulière de travail, si elle ne participait pas au régime.

Au cours de la période de congé, la professeure ne peut recevoir aucune rémunération de l'Université ou d'une autre personne ou société avec laquelle l'Université a un lien de dépendance.

26.09 Conditions de travail :

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail de la professeure est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues au présent article, la professeure bénéficie, pendant la période de contribution, des avantages de la convention, en autant qu'elle y ait normalement droit :

- a) Assurances collectives : assurance-vie, assurance-salaire et assurance-maladie.

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux régimes d'assurances collectives sont celles qui auraient eu cours si la professeure ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, la professeure cotise aux régimes d'assurances collectives selon les dispositions de la clause 14.07 de l'article « Congé sans solde ». Le cas échéant, si la professeure décide de maintenir sa participation aux régimes d'assurances pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paie.

- b) Vacances annuelles :

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles des professeures sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article.

- c) Ancienneté :

Pendant la durée du régime, la professeure conserve et accumule son ancienneté.

- d) Traitement en maladie :

Pendant la période de contribution et aux fins de l'application de l'article 18, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus à la clause 8 du présent article.

e) Régime de retraite :

La contribution de la professeure à un régime de retraite pendant les années de contribution et durant le congé est établie selon les dispositions des régimes applicables.

f) Évaluation :

La période d'évaluation prévue à l'article 11 est reportée de la durée du congé différé.

26.10 Absence sans traitement :

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement de la professeure, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois, sauf pour les cas prévus à l'article 17 de la convention collective.

Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autre que ceux prévus à l'article 17, excède douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues aux alinéas a) et b) de la clause 14 du présent article s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement de la professeure, pour quelque motif que ce soit, est inférieur ou égal à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 4 du présent article.

26.11 Assurance-salaire :

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour une professeure invalide à compter de la première journée pour laquelle une prestation devient payable en vertu du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec et dure tant qu'une telle prestation demeure payable. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 14 du présent article s'appliquent.

26.12 Congé de maternité :

Advenant un congé de maternité de vingt (20) semaines qui débute pendant la période de contribution du régime, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines. R.H.D.C.C. est alors premier payeur et l'Université comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la professeure peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêts) ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

26.13 Autres congés

a) Congés d'adoption :

Pendant le congé d'adoption, la professeure maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article.

b) Accident de travail :

La professeure en congé d'accident de travail, pendant la période de contribution, maintient sa participation au régime et est rémunérée au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si la professeure est en congé d'accident de travail au moment où la période de congé doit débiter, le congé est reporté jusqu'à la date prévue pour son retour au travail. Au-delà de la période de cinquante-deux (52) semaines, le régime est automatiquement suspendu. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 14 du présent article s'appliquent.

c) Retrait préventif de la professeure enceinte :

La professeure enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la loi pendant la période de contribution maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage prévu à la clause 8 du présent article.

d) Congé sabbatique ou de perfectionnement :

Pendant la durée de la période de contribution, la professeure qui bénéficie d'un congé sabbatique ou de perfectionnement voit sa participation au régime suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 4 du présent article.

e) Autres congés avec traitement :

Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, la professeure maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article.

26.14 Fin du régime :

Advenant le départ de la professeure pour la retraite, pour cause de congédiement ou si la professeure se désiste du régime, celui-ci prend fin automatiquement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si la professeure n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Université lui rembourse, sans intérêts, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;
- b) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû à la professeure s'effectue de la façon suivante : le montant total des déductions pendant la période de contribution moins les montants déjà versés à la professeure durant la période de congé.

26.15 Changement de statut :

En conformité avec 26.06 b) 1), la professeure qui voit son statut changer de temps plein à demi-temps durant sa participation au régime de congé à traitement différé doit mettre fin au régime selon la clause 14 du présent article.

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT

Madame,

Faisant suite à la résolution \_\_\_\_\_ du conseil d'administration, j'ai le plaisir de vous informer que l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue souhaiterait retenir vos services, à titre de professeure, \_\_\_\_\_, au Département des sciences \_\_\_\_\_.

Votre contrat débiterait le \_\_\_\_\_ pour se terminer le \_\_\_\_\_. Compte tenu de vos qualifications et de votre expérience, et conformément à la convention collective en vigueur, votre classification pour l'année universitaire \_\_\_\_\_ serait établie à l'échelon \_\_\_\_\_ de la catégorie \_\_\_\_\_, correspondant à un traitement de \_\_\_\_\_ \$.

Je me permets de vous préciser que votre engagement repose sur la foi de votre curriculum vitae, qui fait partie intégrante de la présente entente.

Je vous prierais de bien vouloir entrer en communication avec la directrice de votre Département pour la détermination des activités d'enseignement que vous aurez à dispenser, ainsi que la détermination des autres activités inhérentes à la tâche d'une professeure et qui sont stipulées dans l'article 9 de notre convention collective.

Je vous serais reconnaissante de nous faire parvenir dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, par courrier recommandé, votre acceptation de votre engagement.

.../2

Veillez prendre note que, si vous le désirez, vous pouvez consulter, auparavant, une représentante syndicale.

Vous souhaitant la meilleure des bienvenues dans notre organisation, et confiante en votre succès, je vous prie de croire en mes sentiments les meilleurs.

La vice-rectrice à l'enseignement  
et à la recherche,

c.c. Présidente SPUQAT  
Service des ressources humaines

p.j. Une convention collective

Le paragraphe suivant s'insère après le 2<sup>e</sup> paragraphe de la lettre-type lors d'un engagement sous la clause 8.15 de la convention collective :

Je vous rappelle, qu'en vertu des dispositions de la clause 8.15 de la convention collective, vous ne pourrez obtenir votre permanence avant d'avoir satisfait aux critères d'embauche en vigueur à l'UQAT pour l'année universitaire 20\_\_ - 20\_\_ , soit \_\_\_\_\_ (maîtrise, doctorat).

## **PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DES PROFESSEURES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À LA COMMISSION DES ÉTUDES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

### **ARTICLE 1 - OBJET**

La présente procédure a pour objet la désignation des professeures aux organismes statutaires de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

### **ARTICLE 2 - DÉLAIS**

Avant le début du cinquième (5<sup>e</sup>) mois précédant la fin du mandat ou dans les vingt (20) jours suivant la démission d'un membre, la procédure suivante s'applique.

Dans le cas de démission au cours de la session d'été, l'application de la présente procédure est reportée à la première semaine du mois de septembre suivant.

### **ARTICLE 3 - PROCÉDURE DE DÉSIGNATION**

- 3.1 La procédure de désignation des professeures au conseil d'administration et à la commission des études se déroule sous la responsabilité de la secrétaire générale et de la présidente du Syndicat qui agissent conjointement comme présidentes d'élection; elles peuvent, d'un commun accord, nommer une présidente d'élection.
  
- 3.2 La présidente d'élection avise par écrit toute personne occupant un poste de professeure de l'ouverture d'une période de mise en candidature de dix (10) jours ouvrables. Toute professeure qui désire poser sa candidature doit faire parvenir son bulletin de mise en nomination (sous scellé et contresigné par une autre professeure) à l'adresse désignée par la présidente d'élection avant la dix-septième (17<sup>e</sup>) heure du dernier jour de la période de mise en candidature.

- 3.3 À l'expiration du délai fixé pour le dépôt des candidatures, la présidente d'élection transmet la liste des candidates à toutes les professeures avec l'avis de convocation écrit à une assemblée d'élection. Cette assemblée doit être tenue dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai fixé pour le dépôt des candidatures.
- 3.4 Toutes les professeures ont droit de vote. Elles votent sur des bulletins préparés par la (les) scrutatrice(s) désignée(s) par la présidente d'élection.
- Les professeures qui ne peuvent se présenter à l'assemblée d'élection peuvent enregistrer à l'avance leur vote auprès de la présidente d'élection.
- 3.5 La présidente d'élection fait, le jour ouvrable suivant l'élection, rapport du scrutin à la secrétaire générale.
- 3.6 La secrétaire générale, à la suite des résultats du scrutin, présente la (les) candidate(s) désignée(s), pour nomination.



**LISTE DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT  
VISÉES PAR LA CLAUSE 9.20**

Programmes	Activités
<u>3610 Maîtrise en service social</u> (option qualification professionnelle)	
- SVS6002 Stage de pratique spécialisée I (6 crédits)	Tutorat
- SVS6003 Stage de pratique spécialisée II (6 crédits)	Tutorat
- SVS6926 Rapport d'analyse de pratiques (15 crédits)	Tutorat
<u>3810 Maîtrise en service social</u> (option stage professionnel)	
- SVS6035 Stage de pratique spécialisée (9 crédits)	Tutorat
- SVS6925 Rapport d'analyse de stage (15 crédits)	Tutorat
<u>3811 Maîtrise en service social</u> (option mémoire)	
- SVS6915 Mémoire de recherche (30 crédits)	Tutorat
<u>3840 Maîtrise en développement régional</u>	
- MEM3480 Mémoire (21 crédits)	Tutorat
<u>3858 Maîtrise en psychoéducation</u> (profil stage)	
- PSE7006 Rapport de stage (6 crédits)	Supervision
- PSE7012 Stage d'intervention (12 crédits)	Supervision
- PSE7105 Séminaire de stage en psychoéducation (3 crédits)	Supervision
<u>3878 Maîtrise en psychoéducation</u> (profil mémoire)	
- PSE7028 Mémoire (21 crédits)	Supervision
- PSE7104 Séminaire de recherche en psychoéducation (3 crédits)	Supervision

3868	<u>Maîtrise en psychoéducation</u> (profil mémoire et stage)	
-	PSE7012 Stage d'intervention (12 crédits)	Supervision
-	PSE7028 Mémoire (18 crédits)	Supervision
-	PSE7104 Séminaire de recherche en psychoéducation (3 crédits)	Supervision
7798 et 8098	<u>Baccalauréat en travail social</u>	
-	TSO1151 Projet I (3 crédits)	Supervision
-	TSO1152 Projet II (3 crédits)	Supervision
-	TSO1153 Projet III (3 crédits)	Supervision
3634	<u>Maîtrise en éducation</u> (sans mémoire)	
-	EDU60385 Rapport de recherche (12 crédits)	Tutorat
-	EDU60685 Stage en milieu éducatif (6 crédits)	Tutorat
-	EDU60785 Rapport de stage (6 crédits)	Tutorat
3754	<u>Maîtrise en gestion des organisations</u> (volet professionnel)	
-	2MGO0730 Projet ou stage (9 crédits)	Supervision
-	2MGO0731 Rapport de projet ou de stage (6 crédits)	Supervision
3755	<u>Maîtrise en gestion des organisations</u> (volet scientifique)	
-	2REC085 Mémoire de recherche (21 crédits)	Tutorat
3771	<u>Maîtrise en gestion de projet</u> (profil professionnel)	
-	MGP7045 Travail dirigé (12 crédits)	Supervision
3831	<u>Maîtrise en gestion de projet</u> (profil de recherche)	
-	Mémoire (21 crédits)	Tutorat
3809	<u>DESS en sciences comptables</u>	
-	SCO7200 Projet d'intervention (3 crédits)	Supervision
3457	<u>Maîtrise en administration des affaires</u> (MBA)	

- MBA8438	Stage en gestion hors Québec (6 crédits)	Supervision
<u>7764 et 8064 Baccalauréat en administration</u>		
- ENT3128	Séminaire en entrepreneurship (3 crédits)	Supervision
- MKT3128	Séminaire en marketing (3 crédits)	Supervision
- FIN3128	Séminaire en finance (3 crédits)	Supervision
- GPE3128	Séminaire en gestion des ressources humaines (3 crédits)	Supervision
- ENT5001	Stage en entrepreneurship (9 crédits)	Supervision
- MKT5001	Stage en marketing (9 crédits)	Supervision
- FIN5001	Stage en finance (9 crédits)	Supervision
- GPE5001	Stage en gestion des ressources humaines (9 crédits)	Supervision
<u>7003 Baccalauréat en génie électromécanique</u>		
- STI0501	Stage industriel I (1 crédit)	
- STI0502	Stage industriel II (1 crédit)	
- STI0503	Stage industriel III (1 crédit)	Supervision
- GEN4311	Projet électromécanique intermédiaire (3 crédits)	Supervision
- GEN4313	Projet électromécanique avancé (6 crédits)	Supervision
<u>4303 Certificat en électromécanique minière</u>		
- GEN3210	Projet d'électromécanique minière (6 crédits)	Supervision
<u>4128 Certificat en informatique appliquée</u>		
- INF1059	Éléments de planification d'un projet informatique (1 crédit)	Supervision
- INF1060	Projet informatique de fin de programme (2 crédits)	Supervision
<u>3523 DESS en génie minier</u>		
- GNM1202	Projet d'application (12 crédits)	Supervision
- GNM1203	Rapport du projet d'application (6 crédits)	Supervision
<u>3708 Maîtrise en ingénierie</u>		

- 6RECHER	Thèse/mémoire (27 crédits)	Supervision
<u>3756 DESS en gestion durable des ressources forestières</u>		
- GDF7032	Réalisation d'un projet de gestion durable en milieu forestier (4 crédits)	Supervision
<u>3440 Maîtrise en biologie</u>		
- BIOXXXX	Mémoire (33 crédits)	Supervision
- BIO8501	Méthodologie en biologie (3 crédits)	Supervision
<u>3669 Doctorat en sciences de l'environnement</u>		
- ENV9900	Thèse (60 crédits)	Supervision
- ENV9300	Projet de thèse (3 crédits)	Supervision
<u>4193 Certificat en gérontologie</u>		
- GER2001	Projet pratique (6 crédits)	Supervision
<u>3538 et 3838 Maîtrise et doctorat en sciences cliniques</u>		
- SCL722	Concepts méthodologiques (3 crédits)	Tutorat
- SCL718	Analyse de données en sciences cliniques (3 crédits)	Tutorat
- SCL726	Éthique en recherche clinique (1 crédit)	Tutorat
- SCL786	Séminaires de recherche (1 crédit)	Tutorat
- SCL796	Activités de recherche (10 crédits)	Tutorat
- SCL787	Mémoire (22 crédits)	Tutorat
- SCL729	Activité de recherche complémentaire I (1 crédit)	Tutorat
- SCL730	Activité de recherche complémentaire II (2 crédits)	Tutorat
- SCL731	Activité de recherche complémentaire III (3 crédits)	Tutorat
- SCL887	Séminaires de recherche (2 crédits)	Tutorat
- SCL896	Activités de recherche (19 crédits)	Tutorat
- SCL885	Examen général (15 crédits)	Tutorat
- SCL888	Thèse (39 crédits)	Tutorat
- SCL829	Activité de recherche complémentaire I (1 crédit)	Tutorat
- SCL830	Activité de recherche complémentaire II (2 crédits)	Tutorat
- SCL831	Activité de recherche complémentaire III (3 crédits)	Tutorat
- SCL832	Activité de recherche complémentaire IV (4 crédits)	Tutorat
- SCL833	Activité de recherche complémentaire V (5 crédits)	Tutorat

<u>Tous les programmes</u>	
Supervision individuelle de cours	Supervision
Supervision de groupe	Supervision

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURES INVITÉES ENGAGÉES EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICES ENTRE ÉTABLISSEMENTS**  
(Voir la clause 1.16 b)

1. L'article 3 (Régime syndical) ne s'applique pas.
2. L'article 8 (Embauche) ne s'applique pas. Une personne engagée en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements doit l'être sur recommandation de l'assemblée départementale.
3. L'article 9 (Tâche professorale) s'applique, à l'exception de la clause 9.11, avec la stipulation que la clause 9.12 b) vise également les professeures invitées engagées en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements.
4. L'article 11 (Évaluation) s'applique.
5. Les articles suivants ne s'appliquent pas :
  - Article 10 Durée des contrats et permanence;
  - Article 12 Sécurité d'emploi;
  - Article 13 Régime de perfectionnement et congé sabbatique;
  - Article 14 Congé sans solde;
  - Article 16 Congé de maladie;
  - Article 17 Congé de maternité et droits parentaux;
  - Article 18 Assurances collectives;
  - Article 19 Régime de retraite;
  - Article 20 Traitement;
  - Article 25 Retraite anticipée;
  - Article 26 Régime de congé à traitement différé.
6. La professeure invitée engagée en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements bénéficie des dispositions de l'article 23, pour l'application des dispositions de la présente annexe.

Lettre d'entente n° 1

ENTRE

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), d'une part

ET

Le Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT), d'autre part

Objet : Comité Hygiène, Santé et Sécurité

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente lettre d'entente, un comité conjoint Hygiène, Santé et Sécurité sera constitué de trois (3) représentantes nommées par les quatre (4) accréditations de l'UQAT, soit le Syndicat du personnel de soutien de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, le Syndicat du personnel professionnel de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, le Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue dont au moins une (1) représentante provenant de la section des employées de soutien et de trois (3) représentantes de l'Employeur.

Le comité a pour fonctions :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Employeur et les salariées respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- de participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail à écran cathodique et au travail exécuté par les salariées sur ces postes;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

- 2 -

L'Employeur libère, sans perte de traitement, les salariées membres du comité d'Hygiène, Santé et Sécurité désignées par les quatre (4) accréditations de l'UQAT, soit le Syndicat du personnel de soutien de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, le Syndicat du personnel professionnel de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue aux fins d'enquête et de discussion de problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène, et pour assister aux discussions conjointes dudit comité.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, ce 15<sup>e</sup> jour du mois de janvier 1988.

Pour le SEUQAT – Section professeur-e-s,

Pour l'Université,

Jules Arsenault  
Michel Marsan

Rémy Trudel  
Jean Turgeon

Lettre d'entente n° 2

ENTRE

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), d'une part

ET

Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT), d'autre part

Objet : Élimination des cours accumulés en vertu de la clause 10.11 de la convention collective 1983-1986

Attendu qu'en date du 18 décembre 1987, il y a 75,48 cours accumulés, en dégrèvements ultérieurs;

Attendu que les deux parties désirent éliminer ces cours accumulés;

LES PARTIES CONVIENNENT :

- 1- Que tous les cours accumulés au 18 décembre 1987, en vertu de la clause 10.11 de la convention collective 1983-1986 et des précédentes, ont constitué pour la professeure un aménagement de sa tâche dans le temps et non une surcharge de sorte qu'ils ne peuvent en aucun cas être monnayés à la professeure. En conséquence, aucune réclamation ne pourra être faite auprès de l'Université, en vertu de la clause 10.11 précitée, ni par le Syndicat ni par ses membres, étant entendu que la présente clause constitue une renonciation rétroactive expresse à des droits qui auraient pu être acquis.
- 2- Que l'utilisation des cours accumulés au paragraphe précédent se fera selon les règles de la convention collective 1983-1986, soit lorsqu'une professeure prévoit utiliser des dégrèvements accumulés, la transmission de sa tâche s'effectue deux (2) mois avant le début de la session concernée, sous réserve de l'approbation de sa tâche par l'assemblée départementale, le tout soumis à la clause 9.15 de la convention collective en vigueur.

- 3- En tout temps, un minimum de quatre-vingt pour cent (80 %) des ressources de chaque département doit être disponible à l'Université pour la fonction enseignement et encadrement et la fonction administration pédagogique. Pour chaque département, le calcul du quatre-vingt pour cent (80 %) s'effectue selon la formule suivante :

$$\frac{NP - (NPC + NPD)}{NP} = 80 \%$$

où: NP = nombre de professeures dans le département;

NPC = nombre de professeures en congé;

NPD = nombre de professeures en dégrèvement.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, ce 15<sup>e</sup> jour du mois de janvier 1988.

Pour le SEUQAT – Section professeur-e-s,

Pour l'Université,

Jules Arsenault  
Michel Marsan

Rémy Trudel  
Jean Turgeon

Lettre d'entente n° 3

ENTRE

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), d'une part

ET

Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT), d'autre part

Objectif : Considérant le faible taux de professeures détenant un doctorat et la volonté des parties d'augmenter la diplomation de 3<sup>e</sup> cycle du corps professoral

LES PARTIES CONVIENNENT :

- 1- Nonobstant les autres dispositions de la convention collective, un maximum annuel de crédits de dégrèvements d'enseignement sera accordé afin de permettre à une professeure d'obtenir un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle, le tout sous réserve du 3<sup>e</sup> paragraphe de la lettre d'entente n° 2 quatre-vingt pour cent (80 %). L'attribution de ces dégrèvements est faite conformément à la politique prévue à la clause 9.09 de la convention collective. Le nombre de crédits attribués annuellement est établi de la façon suivante, selon le pourcentage de professeures détenant un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle dans l'établissement au moment de l'attribution :

Moins de 50 %	=	12 crédits
entre 51 et 60 %	=	9 crédits
entre 61 et 70 %	=	6 crédits
entre 71 et 75 %	=	3 crédits
plus de 75 %	=	aucun

- 2- Advenant qu'une professeure bénéficie de l'ensemble des douze (12) crédits de dégrèvements d'enseignement prévu au paragraphe précédent pour une année, cette dernière sera soumise à l'ensemble des dispositions de l'article 13 de la convention collective.
- 3- La professeure, ayant bénéficié du paragraphe 1, s'engage à travailler pour l'UQAT le double du temps dont elle a bénéficié en dégrèvement d'enseignement et s'engage à remettre un rapport écrit à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche dans les deux (2) mois suivant la fin de son dégrèvement d'enseignement. Aux fins du présent paragraphe, chaque dégrèvement de trois (3) crédits engage la professeure à remettre une demie (½) année de travail à l'UQAT.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, ce 10<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2000.

Pour le Syndicat,

Pour l'Université,

Daniel Beaupré, président

Jules Arsenault, recteur

Cécile Sabourin, membre du comité  
de négociation

Luc Bergeron, vice-recteur aux ressources

Peter Radziszewski, membre du comité  
de négociation

Lettre d'entente n° 4

ENTRE

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), d'une part

ET

Le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT), d'autre part

Objet : Comité paritaire sur les cours médiatisés par vidéocassettes

ATTENDU les discussions intervenues lors du renouvellement de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'acceptation d'une entente de principe par chacune des parties, de constituer un comité paritaire.
2. Le mandat du comité paritaire sera de déterminer le quantum d'étudiants/crédits encadrés requis pour équivaloir à une activité d'enseignement de trois (3) crédits dans la tâche d'une professeure lorsque l'enseignement par vidéocassettes est utilisé.
3. Le comité paritaire sera composé de :  
  
deux (2) personnes désignées par les directrices de modules concernés;  
  
deux (2) personnes désignées par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche.
4. Le comité paritaire devra remettre sa recommandation au plus tard le 31 mai 2005. Si la recommandation du comité paritaire est unanime, elle sera intégrée à la convention collective par lettre d'entente. À défaut d'unanimité au comité paritaire, la commission des études fixera le quantum requis par résolution, à la suite d'une présentation du résultat des travaux par le comité.

Lettre d'entente n° 5

ENTRE

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), d'une part

ET

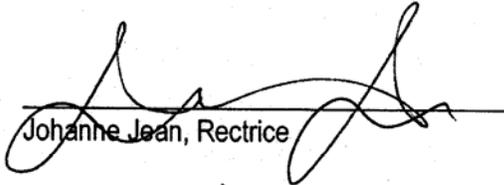
Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT), d'autre part

Objet : Comité paritaire sur la politique institutionnelle relative au statut de professeure retraitée

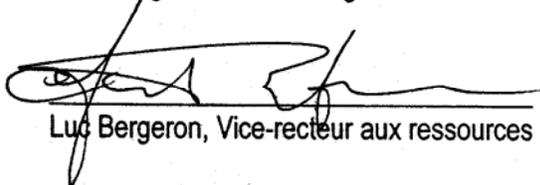
Les parties s'engagent à former un comité paritaire (deux (2) personnes désignées par chaque partie) dont le mandat sera de définir une politique institutionnelle relative au statut (droits et privilèges) de professeure retraitée. Dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective, cette politique institutionnelle devra être soumise à la commission des études pour avis et au conseil d'administration pour adoption. La politique adoptée par le conseil d'administration sera réputée faire partie intégrante de la convention collective et sera applicable aux professeures déjà retraitées et aux futures retraitées.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À ROUYN-NORANDA CE 10<sup>e</sup> JOUR  
DU MOIS DE JUIN 2004**

**POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE :**

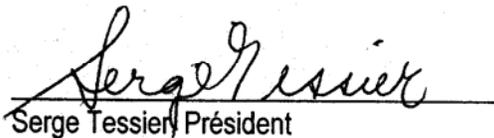
  
Johanne Jean, Rectrice

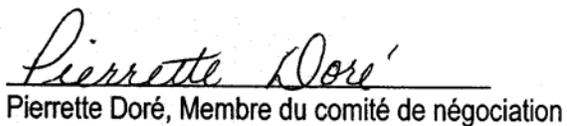
  
Jean Turgeon, Secrétaire général

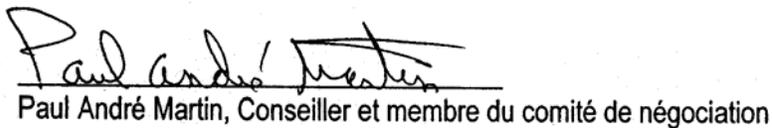
  
Luc Bergeron, Vice-recteur aux ressources

  
Robert Simard, Conseiller en ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC  
EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

  
Serge Tessier, Président

  
Pierrette Doré, Membre du comité de négociation

  
Paul André Martin, Conseiller et membre du comité de négociation