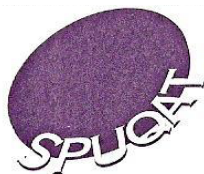


# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



ET



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

2012-2016

# TABLE DES MATIÈRES

## PAGES

AVANT-PROPOS .....	1
ARTICLE 1 : DÉFINITIONS .....	2
ARTICLE 2 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	15
ARTICLE 3 : PRÉROGATIVES SYNDICALES .....	16
ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION DES PROFESSEURS .....	22
ARTICLE 5 : LIBERTÉ POLITIQUE ET UNIVERSITAIRE ET NON- DISCRIMINATION, CIVILITÉ .....	24
ARTICLE 6 : COMMISSION DES ÉTUDES .....	26
ARTICLE 7 : RÉPARTITION DES POSTES .....	29
ARTICLE 8 : EMBAUCHE .....	31
ARTICLE 9 : FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURS .....	37
ARTICLE 10 : DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE .....	51
ARTICLE 11 : ÉVALUATION .....	55
ARTICLE 12 : SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	64
ARTICLE 13 : CONGÉDIEMENT .....	67
ARTICLE 14 : RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE .....	68
ARTICLE 15 : CONGÉ SANS SOLDE .....	76
ARTICLE 16 : VACANCES ANNUELLES .....	79
ARTICLE 17 : CONGÉ DE MALADIE .....	80
ARTICLE 18 : CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES .....	81
ARTICLE 19 : ASSURANCES COLLECTIVES .....	93
ARTICLE 20 : RÉGIME DE RETRAITE .....	98
ARTICLE 21 : TRAITEMENT .....	102
ARTICLE 22 : PROMOTIONS .....	118
ARTICLE 23 : DROITS D'AUTEUR ET BREVETS D'INVENTION .....	121
ARTICLE 24 : DIVERS .....	126
ARTICLE 25 : GRIEFS ET ARBITRAGE .....	129
ARTICLE 26 : PRÊT DE SERVICE .....	134
ARTICLE 27 : RETRAITE ANTICIPÉE ET RETRAITE .....	135
ARTICLE 28 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	139
INDEX NON EXHAUSTIF .....	170

# LISTE DES ANNEXES

## PAGES

ANNEXE « A »	LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT .....	146
ANNEXE « B »	LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT 8.15.....	147
ANNEXE « C »	PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DES PROFESSEURS, AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À LA COMMISSION DES ÉTUDES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE .....	149
ANNEXE « D »	LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT D'UN ARBITRE .....	151
ANNEXE « E »	LISTE DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT VISÉES PAR LA CLAUSE 9.20 .....	152
ANNEXE « F »	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS INVITÉS ENGAGÉS EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICES ENTRE ÉTABLISSEMENTS .....	157
ANNEXE « G »	GESTION DES COURS MÉDIATISÉS DANS LA TÂCHE DU PROFESSEUR .....	158
ANNEXE « H »	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS RÉGULIERS DEMI-TEMPS .....	161

# LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

## PAGES

Lettre d'entente n° 1	Comité Hygiène, Santé et Sécurité.....	162
Lettre d'entente n° 2	Élimination des cours accumulés en vertu de la clause 10.11 de la convention collective 1983-1986 .....	164
Lettre d'entente n° 3	Lettre d'entente relative à la diplomation de 3 <sup>e</sup> cycle du corps professoral.....	166

## 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 texte 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.

Note : Dans la présente convention collective, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

## **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 tous les professeurs, rattachés 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 Chargé 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. Il est couvert par le certificat d'accréditation (CSN) Syndicat des chargées et des chargés de cours de l'UQAT.

### **1.04 Comité de la recherche et de la création**

Désigne l'organisme institué aux fins de conseiller le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche sur les questions relatives à la recherche, à la création et à la déontologie. Le comité de la recherche et de la création étudie les demandes de fonds, reçoit les rapports des professeurs subventionnés, évalue les demandes de dégrèvement pour la recherche et la création conformément aux règles de la convention collective. Le comité de la recherche et de la création est composé du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, de cinq professeurs réguliers ou sous octroi nommés par la commission des études après consultation des départements et d'un étudiant de cycles supérieurs.

### **1.05 Comité de programme des études de cycles supérieurs**

Désigne l'organisme institué aux fins de gérer un ou plusieurs programmes d'études de cycles supérieurs et composé du responsable de programmes (lui-même professeur), de deux professeurs, de deux étudiants et, le cas échéant, de représentants du milieu socioéconomique. La désignation des membres professeurs habilité à siéger est faite par le département selon la procédure de formation des comités de programmes d'études de cycles supérieurs et de nomination des responsables de programmes de cycles supérieurs de l'Université. Le mandat des professeurs au sein du comité de programme de cycle supérieurs est de deux ans renouvelable. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou ses représentants peuvent participer aux réunions avec droit de parole, mais sans droit de vote.

### **1.06 Commission des études**

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

### **1.07 Conjoint**

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 (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou par 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.

### **1.08 Conseil d'administration**

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

### **1.09 Conseil de module**

Pour chaque module, on institue un conseil de module composé d'un nombre déterminé de professeurs, élus par et parmi les professeurs rattachés de par leur enseignement au module, parmi lesquels le directeur, d'un nombre égal d'étudiants 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'étudiants et de professeurs. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.

### **1.10 Département**

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

### **1.11 Directeur de département**

Désigne un professeur régulier temps plein du département, élu par et parmi ses pairs pour un mandat de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive. Il a pour mandat d'exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. Le titulaire de ce poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité de l'assemblée départementale dont il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Il est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Il doit veiller au sein du département à l'application des règlements, politiques, normes, conventions collectives et échéances administratives. Dans le cadre des politiques de l'Université, il administre le budget dont il a la charge.

### **1.12 Directeur de module**

Désigne un professeur régulier temps plein élu par le conseil de module pour un mandat de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive. Le titulaire de ce poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité du conseil de module dont il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis l'Université. Il est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la



recherche et doit veiller au sein du module à l'application des règlements, politiques, normes, conventions collectives et échéances administratives.

### **1.13 École**

Désigne un regroupement créé par le conseil d'administration en conformité avec le règlement relatif à l'organisation et dispositions générales en matière d'enseignement et de recherche de l'Université sur recommandation de la Commission des études. Le mandat de l'École est d'offrir des programmes d'études aux trois cycles et de coordonner la recherche dans un secteur disciplinaire. L'École regroupe les entités académiques et les organismes suivants : un département, un ou des modules, un ou plusieurs comités de programmes d'études de cycles supérieurs, ainsi que les groupes, les équipes, les unités de recherche, de formation, de service ou de développement, ainsi que les chercheurs regroupés dans une entité accréditée selon la politique de recherche de l'Université. L'École regroupe ses professeurs dans un département et est dotée d'une assemblée départementale. Le professeur qui assume la direction du département regroupé sous une École est responsable de l'exécution du mandat de coordination confié à cette École.

### **1.14 Institut**

Désigne un regroupement créé par le conseil d'administration en conformité avec le règlement relatif à l'organisation et dispositions générales en matière d'enseignement et de recherche de l'Université sur recommandation de la Commission des études. Le mandat de l'Institut est d'offrir des programmes d'études de cycles supérieurs et de coordonner la recherche dans un secteur disciplinaire. L'Institut regroupe les entités académiques et les organismes suivants : un département, un ou plusieurs comités de programmes d'études de cycles supérieurs, ainsi que les groupes, les équipes, les unités de recherche, de formation, de service ou de développement et les chercheurs regroupés dans une entité accréditée selon la politique de recherche de l'Université. L'Institut regroupe ses professeurs dans un département et est doté d'une assemblée départementale. Le professeur qui assume la direction du département regroupé sous un Institut est responsable de l'exécution du mandat de coordination confié à cet Institut.

## **1.15 Module**

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

## **1.16 Professeur**

Désigne toute personne embauchée par l'Université, à la suite d'une recommandation de l'assemblée départementale, à titre de professeur régulier, suppléant, invité, invité en prêt de service ou chercheur sous octroi.

## **1.17 Professeur associé**

Désigne une personne qui, sur recommandation d'une assemblée départementale, contribue 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 le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche à la suite d'une recommandation d'une assemblée départementale. La durée du séjour ne peut excéder trois (3) ans, mais peut être renouvelé. Une copie de l'entente entre l'employeur et l'Université est transmise au Syndicat.

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

- évaluation positive;
- évaluation négative.

## **1.18 Professeur régulier**

Désigne toute personne embauchée à ce titre à temps plein ou à demi-temps par l'Université.

## **1.19 a) Professeur invité**

Désigne toute personne embauchée à ce titre à temps plein ou à temps partiel par l'Université, sur demande expresse de l'assemblée départementale, notamment 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. Le premier contrat du professeur invité est d'une durée minimale d'un (1) ans ou d'une durée maximale de deux (2) ans. Les contrats subséquents du professeur invité sont d'une durée minimale d'un (1) ans ou d'une durée maximale de trois (3) ans et sont renouvelables. La tâche du professeur invité est notamment assujettie à la clause 9.12 b).

## **b) Professeur invité engagé 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 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 au professeur pendant la durée du contrat de prêt de services. La tâche du professeur invité en vertu d'un contrat de prêt de services est notamment assujettie à la clause 9.12 b).

Le professeur invité 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 « F ».

## **1.20 Professeur suppléant**

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 un professeur 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.

## **1.21 Professeur chercheur sous octroi**

### **a) Niveau 1**

Le niveau 1 signifie que cent pour cent (100 %) de la rémunération du professeur provient d'une subvention externe.

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 rattaché à une subvention particulière de recherche à durée limitée. Dans l'éventualité où la subvention de recherche prend fin prématurément, le contrat du professeur impliqué prend également fin à la date où cesse la subvention. La durée du contrat du professeur chercheur sous octroi niveau 1 ne peut dépasser une période de trois (3) ans. Le professeur chercheur sous octroi niveau 1 doit satisfaire aux critères d'embauche et il ne peut occuper l'un des postes réguliers de professeur autorisés par le conseil d'administration.

Le professeur chercheur sous octroi niveau 1 est tenu de dispenser au moins une activité (3 crédits) d'enseignement par année jusqu'à

concurrence de deux par année (6 crédits). Cependant, lors du premier contrat annuel et avec son accord, le professeur chercheur sous octroi niveau 1 est dispensé de cette obligation.

Il fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie en conséquence des mêmes droits que le professeur (régulier) à l'exception des mécanismes d'acquisition de la permanence, des droits relatifs à la sécurité d'emploi, des échelles de traitement, des dispositifs de congés de perfectionnement et sabbatique, du régime de retraite de l'Université du Québec 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 nouveaux professeurs à qualifications égales et à expérience égale et compte tenu de son évaluation. Son expérience accumulée à titre de professeur chercheur sous octroi niveau 1 lui est alors reconnue aux fins de classification et de probation.

Toutes les réquisitions et dépenses nécessaires aux travaux du professeur chercheur sous octroi niveau 1 doivent être couvertes par la subvention.

Le professeur chercheur sous octroi niveau 1 est exclu du calcul de la capacité totale d'enseignement de son département.

## b) Niveau 2

Le niveau 2 signifie qu'au moins une partie de la rémunération régulière du professeur provient du fonds de fonctionnement de l'Université.

Désigne une personne embauchée à ce titre à temps plein par l'Université sur recommandation de l'assemblée départementale. La durée du contrat du professeur chercheur sous octroi niveau 2 ne peut dépasser une période de trois (3) ans et n'est pas renouvelable. Le professeur chercheur sous octroi niveau 2 doit satisfaire aux critères d'embauche et il ne peut occuper l'un des postes réguliers de professeurs autorisés par le conseil d'administration.

Le professeur chercheur sous octroi niveau 2 est tenu de dispenser deux (2) activités (6 crédits) d'enseignement par année.

Il fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie en conséquence des mêmes droits que le professeur (régulier) à l'exception des

mécanismes d'acquisition de la permanence, des droits relatifs à la sécurité d'emploi, des échelles de traitement, des dispositifs de congés de perfectionnement et sabbatique, du régime de retraite de l'Université du Québec 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 nouveaux professeurs à qualifications égales et à expérience égale et compte tenu de son évaluation. Son expérience accumulée à titre de professeur chercheur sous octroi niveau 2 lui est alors reconnue aux fins de classification et de probation.

Le professeur chercheur sous octroi niveau 2 est inclus à 50 % dans le calcul de la capacité totale d'enseignement de son département.

## **1.22 Professeur retraité**

Désigne un professeur de l'Université à la retraite au sens du régime de retraite qui lui est applicable et cumulant un minimum de dix (10) années à l'emploi de l'Université. Il n'est pas couvert par la convention collective. Il peut cependant se prévaloir des dispositions de la clause 27.09 et de la politique concernant les professeurs retraités adoptée par le conseil d'administration.

## **1.23 Catégories de professeur et titres académiques**

« Catégorie » désigne l'une ou l'autre des quatre (4) catégories de professeur, à l'exception du professeur chercheur sous octroi. « Titre académique » désigne l'un ou l'autre des titres de professeur régulier correspondant à chacune des catégories, comme suit :

- catégorie I ou professeur assistant;
- catégorie II ou professeur adjoint;
- catégorie III ou professeur agrégé;
- catégorie IV ou professeur titulaire.

Les professeurs invités, invités en prêt de services et suppléants sont classés pour fins de traitement, dans l'une ou l'autre de ces quatre (4) catégories, mais ne peuvent en aucun cas porter le titre afférent à leur catégorie.

## **1.24 Professeur émérite**

Un professeur émérite est un professeur retraité de l'Université dont les réalisations en enseignement, en recherche ou création, en administration ou en services à la collectivité ont contribué de façon très significative à son rayonnement, grâce à la reconnaissance exceptionnelle à laquelle ses réalisations scientifiques ou artistiques ont donné lieu.

Ce titre est conféré par l'Université conformément à la politique d'octroi du titre de professeur émérite en vigueur. Il représente une rare distinction. Purement honorifique, il n'entraîne donc, pour la personne ainsi honorée, aucun droit ni obligation. Les professeurs émérites n'ont, à l'égard de l'Université, aucun lien d'emploi. Ils ne touchent aucune rémunération et ne font pas partie d'une unité d'accréditation.

## **1.25 Régime d'emploi**

À l'embauche, le régime d'emploi du professeur régulier est à temps plein ou à demi-temps, celui du suppléant est à temps plein, celui de l'invité et de l'invité en prêt de services est à temps plein ou à temps partiel et celui du professeur chercheur sous octroi est à temps plein.

De plus, à la demande expresse de l'assemblée départementale, tout professeur régulier 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 que stipulées dans la présente convention.

## **1.26 Responsable de programme de 1<sup>er</sup> cycle**

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

### **1.27 Responsable de programme d'études de cycles supérieurs**

Désigne un professeur régulier d'un département donné, nommé par le conseil d'administration à la suite d'une consultation des professeurs 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 professeur. Elle est l'interlocutrice officielle auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Elle doit veiller à l'application des normes et échéances administratives en ce qui concerne le programme.

### **1.28 Salaire**

Désigne la rémunération totale en monnaie courante versée annuellement au professeur par l'Université.

### **1.29 Secrétaire général**

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

### **1.30 Syndicat**

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

### **1.31 Traitement**

Désigne la rémunération versée aux professeurs conformément aux échelles prévues à l'article 21 de la présente convention.

### **1.32 Unité d'enseignement et de recherche**

Désigne un regroupement créé par le conseil d'administration en conformité avec le règlement relatif à l'organisation et dispositions générales en matière d'enseignement et de recherche de l'Université sur recommandation de la Commission des études. Le mandat de l'Unité d'enseignement et de recherche est d'offrir des programmes d'études aux



trois cycles et de coordonner la recherche dans un secteur disciplinaire. L'Unité d'enseignement et de recherche regroupe les entités académiques et les organismes suivants : le département, les modules, les groupes, les équipes, les unités de recherche, de formation, de service ou de développement, les chercheurs regroupés en laboratoires, les chaires, ainsi que les comités de programmes d'études de cycles supérieurs. Le professeur qui assume la direction du département regroupé sous une Unité d'enseignement et de recherche est responsable de l'exécution du mandat de coordination confié à cette unité.

### **1.33 Unité de recherche ou laboratoire de recherche**

Désigne le regroupement ou l'organisme créé par le conseil d'administration en conformité avec le règlement relatif à l'organisation et aux dispositions générales en matière d'enseignement et de recherche de l'Université 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 professeurs d'une unité de recherche ou laboratoire de recherche sont régis par la présente convention.

### **1.34 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.

### **1.35 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.

### **1.36 Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche**

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

**1.37 Vice-recteur 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 2016. 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 pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention.
- 2.05** La langue de travail pour un professeur est le français. Le professeur peut être appelé à enseigner dans une autre langue selon les exigences des programmes.
- 2.06** L'Université assume les frais d'impression de la présente convention pour tous les professeurs.

## **ARTICLE 3 : PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **3.01 Régime syndical**

Le régime syndical en vigueur est celui de l'atelier ouvert où l'adhésion des professeurs 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 professeur régi 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'un professeur, 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 perceuteur 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 professeurs par ordre alphabétique, 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 tous les professeurs de l'Université couverts par le certificat d'accréditation. Cependant, les articles ayant trait à la sécurité d'emploi et à la permanence ne s'appliquent pas aux professeurs suppléants, invités et chercheurs sous octroi.

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

**3.08** Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs 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, 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 aux pavillons où sont les locaux des professeurs, les projets d'ordre du jour des réunions du conseil d'administration et de la commission des études, et ce, selon les règlements de 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 professeurs pour l'année courante.

Cette liste comporte pour chaque professeur, 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.

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

- le nombre de groupes-cours par programme et par département;
- la liste des professeurs dégagés et en congé;
- la liste complète des cours dispensés par les chargés de cours ainsi que le nom de ces chargés de cours;
- la liste complète par département des cours donnés en tâche régulière par les professeurs ainsi que le nom des professeurs;
- 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, le vice-recteur 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 tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.11. À la condition que les professeurs 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, un représentant syndical 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 du professeur concerné.

- 3.19** a) À la demande écrite du Syndicat, l'Université accepte de dégager pour activité syndicale interne un (1) ou deux (2) professeur(s), de l'équivalent de deux (2) activités d'enseignement par année à titre de représentant(s), des professeur(s) dûment nommé(s) et mandaté(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 2016 pour la durée de la négociation.

c) Les personnes ainsi libérées conservent tous les privilèges et avantages attachés à leur statut de professeur, 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, un professeur, pour activité syndicale externe. Le retour du professeur ainsi libéré 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, le professeur 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 du professeur concerné.

**3.22** Le professeur 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 il occupe cette fonction depuis la date de sa désignation, tous les droits rattachés à son statut de professeur, tel que défini à la présente convention. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant cette période où il 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 relations de travail**

Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail afin de permettre d'entreprendre les discussions sur tout sujet, autre qu'un grief. Le comité est composé de deux (2) représentants de l'Université et de deux (2) représentants 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 PROFESSEURS**

### **4.01 Conseil d'administration**

- a) Les personnes représentant les professeurs au conseil d'administration, au nombre de trois (3), sont élues par et parmi tous les professeurs réguliers, suppléants et invités, selon les modalités décrites à l'annexe C.
- b) Les personnes représentant les professeurs 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 professeur auquel cas elles doivent démissionner.
- c) Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé par un autre professeur, élu par et parmi l'ensemble des professeurs, selon les modalités de la clause a).

### **4.02 Commission des études**

- a) Les personnes représentant les professeurs 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 tous les professeurs réguliers, suppléants et invités, selon les modalités décrites à l'annexe C.
- b) Les personnes représentant les professeurs 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 professeur.
- c) La personne représentant les professeurs, 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 professeur, auquel cas elle doit immédiatement démissionner.

- d) Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé par un autre professeur, élu par et parmi l'ensemble des professeurs réguliers, suppléants et invités, selon les modalités de la clause a) et suivantes.

## **ARTICLE 5 : LIBERTÉ POLITIQUE ET UNIVERSITAIRE ET NON-DISCRIMINATION, CIVILITÉ**

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 universitaire**

Les établissements d'enseignement postsecondaire oeuvrent pour le bien commun de la société en contribuant à la quête et à la diffusion du savoir, de la vérité et des idées et en encourageant les professeurs et les étudiants à penser et à s'exprimer en toute indépendance. La liberté universitaire n'exige pas la neutralité de la part des professeurs. Elle rend possible le discours intellectuel, la critique et l'engagement. Tous les professeurs doivent jouir de la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'expression, de réunion et d'association et du droit à la liberté et à la sécurité de la personne ainsi qu'à la liberté de mouvement.

La liberté universitaire est la liberté d'examiner, de mettre en question, d'enseigner et d'apprendre. Elle comporte le droit de scruter, de spéculer et de commenter sans avoir à se soumettre à une doctrine prescrite, ainsi que le droit de critiquer l'Université ou le Syndicat, d'une manière légitime et non violente, ainsi que la société en général. La liberté universitaire doit être exercée de façon responsable; elle comporte le respect des opinions d'autrui.

### **5.02 Non-discrimination**

Tout professeur 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 un professeur, 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.

### **5.03 Harcèlement psychologique et civilité**

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du professeur et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

La civilité en milieu de travail se définit comme un comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail et d'études. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être du groupe, notamment le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre.

L'Université et le Syndicat reconnaissent que tous les membres de la communauté universitaire ont droit à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme d'incivilité ou de harcèlement.

L'Université, par le biais de la politique de civilité, prend les moyens raisonnables pour prévenir l'incivilité et le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Tout professeur qui se croit victime d'incivilité ou de harcèlement psychologique peut, seul ou par l'entremise de son Syndicat, porter plainte en vertu de la politique de civilité en vigueur à l'Université ou déposer un grief en vertu de l'article 25.

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

**6.01** Sous réserve de la Loi sur l'Université du Québec 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) le recteur et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche;
- b) six (6) professeurs, désignés selon le mode prévu à la convention collective aux clauses 4.02 a) à 4.02 d) inclusivement;
- c) six (6) étudiants;
- d) un (1) chargé de cours.

**6.04** La commission des études est présidée par le recteur, ou, en son absence, par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Le secrétaire général agit comme secrétaire.

Le mandat des professeurs élus 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.

**6.05** La commission des études exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la Loi sur l'Université du Québec 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 étudiants;
  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) Elle 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-recteur, de secrétaire général et de registraire.

- e) Elle 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) Le recteur et le vice-recteur 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.

## **6.06**

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 étudiants 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 au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, par voie de résolution départementale, ses besoins en nouveaux postes, selon les prévisions de clientèles fournies en 7.01.
- 7.03** Au plus tard le 31 octobre, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet aux directeurs 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, il discute avec eux du projet préliminaire de répartition de ces postes par département.
- 7.04** Au plus tard le 30 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.

Avant le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, chacune des assemblées départementales doit obligatoirement transmettre au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche une résolution relative à la reconduction ou à la modification des critères d'embauche pour adoption ultérieure par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études.

**8.02** a) Le recrutement des professeurs se fait sous la responsabilité du département impliqué.

b) Dans la sélection des candidats, l'assemblée départementale doit respecter les critères d'embauche.

c) Le directeur de département doit ensuite procéder à la recherche de candidatures.

**8.03** a) Tous les postes de professeurs réguliers doivent être affichés publiquement conformément à une stratégie de recrutement convenue avec l'assemblée départementale et transmise au vice-recteur enseignement et recherche par l'entremise du directeur de département. 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** Pour toute première embauche de professeur régulier, invité, suppléant et sous-octroi, le directeur de département constitue un comité de sélection, formé de lui-même qui le préside, de deux (2) professeurs du

département désignés par l'assemblée départementale et de deux (2) personnes extérieures au département, désignées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, après consultation du directeur de département.

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

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 candidats retenus et les rencontre.

Une fois par année, l'Université offre de la formation aux membres des comités de sélection, en regard des processus de dotation.

**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 candidats retenus pour entrevue de même que les critères utilisés pour la sélection et la pondération attribuées à chaque candidat;
- 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 du candidat nécessaires pour procéder à son engagement et à sa classification.

- 8.06** L'assemblée départementale étudie le rapport du comité de sélection, choisit un ou des candidats 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 du (des) candidat(s) recommandé(s) par le comité de sélection, le concours pour ce poste est réouvert et les clauses 8.02 et suivantes s'appliquent.
- 8.07** Le directeur du département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche un dossier commenté de la ou des candidatures recommandées incluant dans chaque cas :
- a) le dossier complet du candidat choisi 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 du professeur nécessaires à son engagement et à sa classification.
  - c) la recommandation étayée de l'assemblée départementale;
  - d) le curriculum vitae du candidat.
- 8.08** Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet au secrétaire général les recommandations de l'assemblée départementale. Le conseil d'administration décide de l'engagement des nouveaux professeurs à sa réunion ordinaire suivant la transmission des recommandations au secrétaire général.
- 8.09** Le vice-recteur aux ressources établit la classification des nouveaux professeurs. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche voit à leur engagement en collaboration étroite avec le département concerné. Il en informe ensuite le Syndicat.

- 8.10** Le nouveau professeur est avisé par courrier recommandé, selon la lettre-type d'engagement reproduite à l'annexe « A », de la décision du conseil d'administration (ou à l'annexe « B », lors de l'embauche d'un professeur sous l'article 8,15), et conditionnellement à son acceptation écrite communiquée dans les vingt (20) jours ouvrables par courrier recommandé, il est engagé par l'Université. Il entre en fonction au 1<sup>er</sup> juin de l'année universitaire suivante et sera rémunéré à partir de cette date à moins qu'il ne puisse entrer en fonction à cette date.
- 8.11** Avant la signature du contrat d'engagement d'un professeur, 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 un représentant syndical.
- 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 professeurs réguliers non permanents mis à pied en vertu de la clause 12.10 pendant qu'ils sont inscrits sur la liste de rappel prévue à la clause 12.10;
  - b) les professeurs réguliers non permanents mis à pied en vertu de la clause 10.10 pendant qu'ils sont inscrits sur la liste de rappel prévue à la clause 10.10;
  - c) les professeurs suppléants, invités, associés ou chercheurs sous octroi;
  - d) les chargés de cours;
  - e) les autres candidatures.
- 8.13** Tout professeur n'est embauché que s'il a été préalablement recommandé par l'assemblée départementale.

**8.14** Dans le cas d'engagement d'un professeur en vue de la création d'un nouveau département ou programme. Un comité sera formé. Il sera composé d'un représentant du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, d'un directeur de département et d'un professeur désigné 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'un candidat qui ne répond pas aux critères d'embauche établis pour ce département. Sous réserve des dispositions de la présente clause, ce professeur 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, il doit satisfaire aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans.

Le professeur ainsi engagé ne peut l'être que pour trois (3) contrats de deux (2) ans (incluant tout congé de perfectionnement ou sans solde). La durée d'un contrat peut être prolongée uniquement en cas de congé de maladie ou de congé parental. La clause 10.07 traitant des années de probation ne s'applique pas.

Nonobstant la clause 14.11 c), le professeur peut bénéficier d'un congé de perfectionnement après avoir complété au minimum une année de contrat.

Nonobstant l'article 9, la tâche annuelle du professeur est composée uniquement des volets enseignement et recherche (pour obtenir le diplôme requis), sauf pour le professeur demi-temps. La tâche annuelle d'enseignement ne peut excéder douze (12) crédits incluant tout dégrèvement.

Durant ces contrats, le professeur peut demander des dégrèvements en vertu de la clause 9.09 a) et de la lettre d'entente numéro 3. Le professeur n'est cependant pas admissible à la clause 9.09 b).

Le professeur ainsi engagé bénéficie d'un fonds d'études de six mille (6 000) dollars. À la fin des six (6) années de contrat prévu à la présente clause, tout solde résiduel de ce fonds sera versé dans un fonds au nom du professeur, pour des fins de création ou de recherche, et devra être utilisé par le professeur selon les règles et politiques de l'Université.

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

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

- 8.16** Un professeur peut être embauché 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 tout professeur.



## **ARTICLE 9 : FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURS**

**9.01** La fonction normale d'un professeur 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 professeurs.

### **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 étudiants, cours, séminaires, laboratoires, ateliers, tutorats, stages, directions de thèse, et ce, que ce soit aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycles;
- 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 étudiants impliqués dans ces activités;
- e) l'évaluation des étudiants 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 étudiants, des modules, d'accomplir certaines tâches, par exemple, guider les étudiants dans un programme, fournir une aide particulière aux

étudiants en difficulté, assister les étudiants 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, à un colloque, à 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 :
  - directeur de département;
  - directeur de module;
  - responsable de programme de 1<sup>er</sup> de 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-commissions et comités;
  - conseil de module;
  - comité de programme d'études de cycles supérieurs ;
  - 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.

- e) le développement, la mise à jour, la modification et l'évaluation de programmes d'études.

#### **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 du professeur 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 professeurs.

#### **9.06 Répartition des tâches**

La répartition des tâches entre les professeurs, la validation des pourcentages octroyés aux différents volets de la tâche, la modification de la tâche sont du ressort exclusif de l'assemblée départementale. Elle doit tenir compte du statut, du domaine d'expertise, des qualités et habiletés du professeur.

Le directeur du département a la responsabilité d'assurer la bonne marche du processus de la répartition des tâches de son département selon les règles établies par l'assemblée départementale.

- 9.07** La tâche d'un professeur 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.

La tâche d'enseignement du professeur 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.

- 9.08** a) Le directeur de département et le directeur de module ne sont tenus de donner que deux (2) cours de trois (3) crédits chacun par année, compte tenu de leur tâche administrative.

- b) Le responsable de programme d'études de cycles supérieurs est dégrevé d'enseignement selon les paramètres du tableau suivant :

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>PROGRAMME PROFIL RECHERCHE</b>	<b>PROGRAMME PROFIL PROFESSIONNEL</b>	<b>PROGRAMME PROFILS RECHERCHE ET PROFESSIONNEL</b>
<i>Nombre d'étudiants-crédits</i>			<i>(les deux profils doivent avoir des étudiants-crédits)</i>
0 étudiant-crédit	Voir clause 9.09 a)	Voir clause 9.09 a)	Voir clause 9.09 a)
1 à 149 étudiants-crédits	½ dégrèvement	½ dégrèvement	½ dégrèvement
150 à 299 étudiants-crédits	1 dégrèvement	1 dégrèvement	1 dégrèvement
300 à 599 étudiants-crédits	1½ dégrèvement	1½ dégrèvement	1½ dégrèvement
600 et + étudiants-crédits	2 dégrèvements	2 dégrèvements	2 dégrèvements

N.B. Le calcul du nombre d'étudiants-crédits est réalisé à partir du Relevé de compilation par programme et module après la mi-session d'hiver de chaque année académique.

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

1. d'être dégrevé 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 rémunéré 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 le vice-recteur 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 initiative ou démarche d'un professeur 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, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche applique les recommandations du comité de la recherche et de la création par l'octroi de dégrèvements d'enseignement aux fins de recherche ou de création jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) crédits annuellement.

Pour favoriser l'insertion en recherche et en création des nouveaux professeurs réguliers à temps plein qui satisfont aux critères d'embauche et qui sont en début de carrière professorale (moins de quatre (4) ans d'expérience à titre de professeur d'université), l'Université, durant les deux (2) premières années suivant leur embauche, 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 vingt-quatre (24) crédits prévus au paragraphe précédent. L'attribution de ce second dégrèvement doit faire l'objet d'une résolution départementale et être soumise à l'étude du comité de la recherche et de la création. Le vice-recteur le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche applique la recommandation de l'assemblée départementale et du comité de la

recherche et de la création par l'octroi ou le refus du second dégrèvement demandé. Les dégrèvements d'insertion en recherche et en création doivent apparaître dans la tâche du professeur. Sont exclus de cette mesure les professeurs ayant bénéficié du statut de professeur chercheur sous octroi à l'Université durant plus de deux (2) ans.

À son embauche, le nouveau professeur régulier temps plein, détenteur d'un doctorat, bénéficie d'un fonds de démarrage en recherche de dix mille (10 000) dollars. Sont exclus de cette mesure les professeurs ayant bénéficié d'un autre statut de professeur à l'Université durant plus de deux (2) ans.

**9.10** Un professeur peut bénéficier d'un maximum de quatre (4) dégrèvements par année en vertu de l'application de la convention collective. Si le total des dégrèvements excède le maximum de quatre (4), l'excédent ne peut être comptabilisé dans la tâche, ni rémunéré.

**9.11** Aménagement des activités d'enseignement créditées :

Nonobstant le deuxième paragraphe de la clause 9.07, le professeur 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, ce qui inclut la recherche ou la création destinée au développement pédagogique.

Le professeur qui se prévaut de la disposition du paragraphe précédent peut cumuler un maximum de six (6) crédits en réserve. Ces crédits ne peuvent être utilisés pendant la période de retraite graduelle prévue à la clause 27.05 c).

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, ce qui inclut la recherche ou la création destinée au développement pédagogique.

Le professeur 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 ce calcul.

- 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 le professeur se prévaut de cette option, pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année, une somme de cinq mille trois cent (5 300) dollars pour l'année 2012-2013 est versée dans le fonds personnel du chercheur (FPC) de celui-ci. Par la suite, ce montant est majoré de cent (100) dollars au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. Les sommes ainsi versées dans le Fonds au nom du professeur doivent être utilisées par le professeur selon les règles et politiques de l'Université.

Ainsi, l'Université verse les sommes suivantes pour les années :

2012-2013 : 5 300\$  
2013-2014 : 5 400\$  
2014-2015 : 5 500\$  
2015-2016 : 5 600\$

- d) Dans le cas où le professeur 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), il en avise son assemblée départementale. Ces crédits (convertis en argent) ou ces fonds sont versés, au choix du professeur, 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. Cette même procédure s'applique lors du décès d'un professeur en fonction. À ce moment, l'assemblée départementale du professeur défunt porte la responsabilité du choix d'une ou de plusieurs des instances précitées pour le versement de ces crédits convertis en argent.



- e) Quelle que soit l'option retenue, toute activité d'enseignement au-delà de douze (12) crédits par année est assumée sans rémunération additionnelle, sauf l'encadrement des cours médiatisés selon les modalités prévues à l'annexe « G ».

### 9.12

- a) Tout professeur 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 un autre professeur de son département d'une partie de sa charge d'enseignement.

Le professeur, qui obtient un tel dégrèvement d'enseignement, doit s'engager à assumer, dans une session ultérieure, une surcharge égale d'enseignement pour permettre à ce 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. Le professeur ne peut être dégreuvé 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 chacun des professeurs concernés.

- b) Avec l'accord du professeur, l'assemblée départementale peut attribuer au professeur invité une tâche d'enseignement de neuf (9) crédits par session ou de dix-huit (18) crédits par année, en le libérant de 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, le professeur 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 du professeur à une responsabilité spéciale dans le domaine de la recherche ou de l'administration, il sera tenu compte de ce dégageement dans la détermination de la charge départementale d'enseignement.

**9.14** Le professeur est dégagé de ses activités d'enseignement pendant la session d'été. Ce dégagement 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, un professeur peut dispenser des cours faisant partie de sa tâche normale pendant la session d'été, après accord de son assemblée départementale; dans ce cas, le professeur 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), le professeur doit déposer au directeur du département: a) 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; b) l'état de réalisation de son plan de travail de l'année précédente.

Outre les activités prévues aux clauses 9.02, 9.03, 9.04 et 9.05, le professeur 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. Le professeur indique également la période de ses vacances.

Avant le 15 mai de chaque année, l'assemblée départementale doit : a) approuver les plans annuels de travail et les transmettre au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour approbation; b) recevoir, en vérifier la conformité et transmettre au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche l'état de réalisation du plan de travail de l'année précédente de chacun des professeurs.

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

Avant le 15 juin, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche communique sa réponse écrite au directeur du département. Lors du refus d'une tâche par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, celui-ci transmet, par écrit, sa décision et les motifs du refus au professeur concerné et au directeur du département.

Avant le 30 juin, l'assemblée départementale doit transmettre une tâche réévaluée pour adoption par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

- 9.16** Dans le cas où les délais prévus à la clause 9.15 ne sont pas respectés, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche effectue lui-même la répartition des tâches.
- 9.17** En aucun cas, un professeur ne peut être tenu d'assumer la dispensation d'activités d'enseignement non créditées.
- 9.18** Le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiants qui ne seraient pas officiellement inscrits à son cours.
- 9.19** À la demande du département, l'Université peut engager un conférencier invité 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, d'essai et de thèse.

Aux fins de calcul de la tâche globale d'enseignement du département et d'un professeur, 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'étudiants inscrits 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 « E ». La liste de ces activités est mise à jour annuellement par l'Université, après consultation avec le Syndicat. Pour les cours médiatisés, le calcul de l'équivalent en activités de trois (3) crédits est effectué selon les modalités prévues à l'annexe « G ».

**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 :

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

où CT : Capacité totale.

NP : Le nombre de professeurs réguliers, suppléants invités ou chercheurs sous octroi convertis en équivalent temps plein à l'exclusion des professeurs en congé.

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

**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 un professeur 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 professeurs à l'intérieur de leur charge normale et par les chargés 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, telles qu'elles sont définies 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 % de la commande d'enseignement pour ces deux (2) sessions pour les années universitaires couvrant la durée de la convention collective.

**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 chargés de cours dépasse :

- 41 % de l'ensemble des charges de cours données par le département pour les années universitaires couvrant la durée de la convention collective. 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 professeurs engagés en vertu de la clause 9.27 sont répartis 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 étudiants 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 étudiants inscrits 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.

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

**10.02** La durée du contrat d'un professeur régulier, aussi bien au moment de l'engagement qu'au moment du renouvellement du contrat, est de deux (2) ans.

**10.03** Tout professeur nouvellement engagé à l'Université et qui a au moins deux (2) ans d'expérience à titre de professeur 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, il se voit offrir soit un deuxième contrat de deux (2) ans, soit la permanence sous réserve de la clause 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, il acquiert la permanence sous réserve de la clause 10.10.

Cette période d'acquisition de la permanence peut être réduite sur recommandation unanime de l'assemblée départementale pour tout professeur nouvellement engagé qui a obtenu la permanence dans un autre établissement universitaire.

**10.04** Tout professeur nouvellement engagé 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 la clause 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, le professeur visé à la clause 10.04 acquiert la permanence sous réserve de la clause 10.10.

**10.06** Toute année d'expérience d'enseignement ou de recherche à plein temps, à titre de professeur, 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 professeurs réguliers 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. Les professeurs réguliers engagés sous la clause 8.15 ne sont pas assujettis à ces dispositions.

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 professeurs impliqués 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.



Un professeur régulier qui bénéficie, tel que spécifié à la clause 1.25, 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 professeur invité, suppléant ou chercheur sous octroi est comptabilisée aux fins d'application du présent article, pourvu que les années passées à titre de suppléant, invité ou chercheur sous octroi aient 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 au professeur concerné, le contrat de ce dernier est automatiquement renouvelé. Cet avis est envoyé six (6) mois avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat du professeur concerné est renouvelé pour un (1) an. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas des contrats à terme accordés au professeur invité, suppléant ou chercheur sous octroi.
- 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 un professeur 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 du professeur. Lorsque le conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à un professeur malgré une recommandation positive, il doit en aviser le professeur 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 au professeur 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 du professeur, dans ce dernier cas, ce dernier acquiert la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement.

Dans le cas de non-renouvellement, le professeur impliqué est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de vingt-quatre (24) mois.

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

S'il revenait au travail à titre de professeur, durant cette période, les années passées à l'Université à titre de professeur lui seraient créditées aux fins d'acquisition de la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

Le conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence à un professeur 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, tout professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 12.
- 10.12** Le professeur 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 tous les professeurs, mais aussi de mécanisme permettant au département d'assurer l'excellence des services de l'Université. Elle doit tenir compte dans l'évolution de la carrière du professeur, des opinions émises par les étudiants et les autres professeurs de son département, en regard des critères prévus aux présentes, des politiques définies par le département et du travail effectué par chaque professeur concerné, suivant la procédure ci-après décrite.

- 11.02**
- a) L'évaluation des professeurs réguliers non permanents a lieu entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de leurs contrats.
  - b) Les professeurs réguliers permanents sont aussi évalués entre le 15 septembre et le 15 octobre, aux trois (3) ans, à deux reprises. Par la suite, ils sont évalués aux cinq (5) ans. Ce calendrier d'évaluation est statutaire. Si le professeur est en congé sans solde, sabbatique, de perfectionnement, de maladie ou parental, durant la période prévue pour son évaluation, il est évalué à son retour de congé. Si le professeur demande l'application de l'article 11.03 ou de l'article 22.01 et est évalué à un moment non couvert par le calendrier statutaire, le décompte des années entre les évaluations statutaires reprend à zéro.
  - c) Les professeurs suppléants, invités et chercheurs sous octroi seront évalués, 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 leur contrat.

Dans le cas d'une demande de promotion, les dispositions de la clause 22.01 doivent aussi être prises en compte.

Le professeur régulier, ayant entrepris une retraite graduelle, a le choix d'être évalué ou non si son évaluation statutaire échoit pendant sa retraite graduelle.

**11.03** Nonobstant la clause 11.02, un professeur peut demander d'être évalué chaque année. Il doit manifester son intention au directeur de son département, avant le 1<sup>er</sup> août. Le directeur du département envoie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la liste des professeurs qui ont dûment manifesté leur intention d'être évalués.

**11.04** L'évaluation porte sur les tâches assignées au professeur par son assemblée départementale depuis la précédente évaluation ou, dans le cas d'une première évaluation, depuis son engagement.

**11.05** Le directeur du département voit à l'évaluation des professeurs de son département, selon les procédures suivantes :

Au plus tard le 30 juin, les comités d'évaluation sont formés dans les différents départements. Leur composition est la suivante :

- a) le directeur du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de président du comité d'évaluation et, à ce titre, il doit veiller au respect de la procédure d'évaluation;
- b) dans la mesure du possible, deux (2) professeurs réguliers de l'assemblée départementale élus par cette dernière;
- c) une personne nommée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, après consultation auprès du directeur du département. Cette personne ne doit, en aucun cas, servir à la transmission des dossiers d'évaluation des professeurs.

Si le directeur du département ou les professeurs élus par l'assemblée départementale doivent être évalués, ils se retirent du comité lors de leur évaluation et l'assemblée départementale leur nomme un suppléant.

**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 professeur d'un même département. Ils correspondent aux différents éléments constitutifs de la tâche d'un professeur 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 au professeur.

Le directeur du département communique ces critères et procédures à chaque professeur avant le 1<sup>er</sup> juin ou au moment de l'entrée en fonction du nouveau professeur. Copie de ces critères et procédures est envoyée au vice-recteur 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 du professeur 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 21.

**11.08** Le professeur qui doit être évalué prépare, selon les normes applicables, à l'intention du comité d'évaluation, un dossier qu'il doit remettre au directeur de département, au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la date fixée pour son évaluation et comprenant :

- a) les plans de travail annuels des années académiques sur lesquelles porte l'évaluation adoptés par l'assemblée départementale conformément à l'article 9.15;
- b) la pondération, c'est-à-dire l'importance relative que le professeur a donnée à chaque composante de sa tâche;
- c) les états de réalisation des plans de travail annuels des années académiques sur lesquelles porte l'évaluation reçus et vérifiés par l'assemblée départementale tels que transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche conformément à l'article 9.15;
- d) un rapport personnel d'autoévaluation des quatre composantes de sa tâche de professeur présentées à l'article 9.01 selon les critères et procédures déterminés par le comité d'évaluation et approuvés par l'assemblée départementale conformément à l'article 11.06;
- e) les pièces justificatives liées à sa tâche.

Le comité peut également prendre en considération tout renseignement transmis par écrit au directeur du département par les organismes ou personnes qui utilisent les services du professeur concerné.

Les renseignements doivent être transmis au professeur impliqué par le directeur de département, au moins quinze (15) jours avant son évaluation.

Dans le cas d'une demande de promotion, les dispositions de la clause 22.01 doivent aussi être prises en compte.

**11.09** Sous la responsabilité du président, les membres du comité, à la suite de l'évaluation du professeur régulier concerné, rédigent le rapport et formulent une recommandation.

**11.10** La recommandation du comité pour un professeur régulier non permanent 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;
- f) l'octroi de la permanence conditionnel au respect des dispositions de la clause 8.15;
- g) la poursuite du contrat.

**11.11** La recommandation du comité pour un professeur régulier permanent 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.

**11.12** Dans le cas de l'évaluation des professeurs suppléants, invités et chercheurs 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, le directeur du département transmet au professeur son rapport d'évaluation et à l'assemblée départementale, le rapport d'évaluation de tous les professeurs.

**11.14** À l'occasion de son évaluation par le comité et l'assemblée départementale, le professeur a le droit d'être entendu, s'il en fait la demande.

Cependant, tout professeur peut refuser de témoigner lors de l'évaluation d'un autre professeur.

Tout professeur qui fait parvenir une lettre de démission au secrétaire général du conseil d'administration avec copie conforme à son directeur de département peut, s'il le désire, faire suspendre la procédure d'évaluation en ce qui le regarde.

**11.15** a) Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, le directeur du département transmet au professeur régulier la recommandation de l'assemblée départementale et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le rapport d'évaluation de chaque professeur.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> mai, le directeur du département transmet au professeur invité, suppléant et chercheur sous-octroi, la résolution départementale relative à son évaluation et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le rapport d'évaluation de chaque professeur.

Le rapport d'évaluation, transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et accompagné d'une résolution départementale afférente, doit faire état d'une recommandation dans le cas du professeur régulier, ou d'une appréciation du travail dans le cas du professeur invité, suppléant et chercheur sous-octroi.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche soumet les rapports d'évaluation, les résolutions départementales relatives aux rapports d'évaluation et les rapports de révision, le cas échéant, au conseil d'administration avant le 1<sup>er</sup> décembre ou le 1<sup>er</sup> juin, selon le cas.

- c) Si le directeur de département fait défaut de transmettre au vice-recteur 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 le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche institue lui-même le comité d'évaluation prévu à la clause 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.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche doit transmettre le rapport d'évaluation au professeur concerné. Ce dernier 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 le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

#### **11.16**

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'assemblée départementale, le professeur régulier peut contester l'évaluation du comité ou la recommandation de l'assemblée départementale auprès du comité de révision. Cette demande de révision est acheminée au directeur de département qui, dès réception, avise le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par écrit.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'adoption de la résolution de l'assemblée départementale relative à son évaluation, le professeur invité, suppléant ou chercheur sous-octroi peut contester l'évaluation du comité ou la résolution de l'assemblée départementale auprès du comité de révision. Cette demande de révision est acheminée au directeur de département qui, dès réception, avise le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par écrit.

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

- a) une personne représentant le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche;
- b) une personne représentant le professeur.



Ces personnes ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu à la clause 11.05. Ces personnes doivent être professeur 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 le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 1<sup>er</sup> juin précédent. À défaut d'entente, cette personne est choisie par le vice-recteur 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 le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et l'ensemble des directeurs de département. Cette personne préside le comité de révision.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche convoque le comité de révision.

Lors de la première séance de ce comité, le directeur du département remet au président du comité le dossier complet d'évaluation. Dans le cas d'un professeur régulier, le dossier d'évaluation comprend : le dossier du professeur, le rapport d'évaluation et la recommandation du comité ainsi que la recommandation de l'assemblée départementale. Dans le cas d'un professeur invité, suppléant ou chercheur sous-octroi, le dossier d'évaluation comprend : le dossier du professeur, le rapport d'évaluation ainsi que la résolution de l'assemblée départementale.

Dans le cas d'un professeur régulier, le comité de révision doit transmettre son rapport de révision ainsi que sa recommandation au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 novembre. La recommandation du comité de révision ne peut être que l'une de celles prévues aux clauses 11.10 et 11.11.

Dans le cas d'un professeur invité, suppléant ou chercheur sous-octroi, ce comité doit transmettre son rapport de révision au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 mai. Conformément à l'article 11.12, le comité de révision pour un professeur invité, suppléant ou chercheur sous-octroi ne formule aucune recommandation, mais donne une appréciation du travail effectué.

Après les travaux du comité de révision, le dossier préparé par le professeur est rendu au département.

**11.17** Le professeur qui en fait la demande a le droit d'être entendu au comité de révision.

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

**11.18** Le vice-recteur 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 d'un professeur régulier et de l'assemblée départementale ne sont pas identiques ou lorsque l'appréciation du travail effectué par un professeur invité, suppléant ou chercheur sous-octroi par le comité d'évaluation est rejetée par l'assemblée départementale.

Le vice-recteur 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 le vice-recteur 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, le vice-recteur 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 à établir que la recommandation du comité n'est pas fondée sur des motifs raisonnables. Si le comité de révision retient les motifs invoqués par le vice-recteur 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 le professeur régulier.

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 du professeur affecté en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Le comité paritaire doit entendre le professeur qui lui en fait la demande et le département, centre de recherche ou organisme administratif où le professeur serait susceptible d'être orienté.

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, le professeur 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 14.

- 11.20** Les décisions de non-renouvellement de contrat ou de contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit au professeur 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 un professeur est automatiquement retiré du dossier de celui-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 un professeur permanent.

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 professeurs permanents, la commission des études fait ses recommandations au conseil d'administration après avoir entendu les organismes (département, conseil de module) et les professeurs impliqués. Ces derniers peuvent se faire accompagner de leur délégué syndical.

**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 professeurs impliqués 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 professeurs permanents affectés, en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité doit entendre les professeurs impliqués 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 professeurs seraient susceptibles d'être orientés ou réaffectés.

Le comité peut recommander pour le professeur permanent impliqué :

a) La réorientation ou la réaffectation, à condition que le professeur 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 s'il 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 le professeur y consente. Cependant, le professeur ne peut refuser sans motif valable.
- d) Une indemnité de séparation. Le professeur 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 professeurs permanents impliqués et au Syndicat.

**12.06** Dans les trente (30) jours de la décision du conseil d'administration communiquée par écrit au Syndicat et au professeur permanent impliqué, 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 le professeur a droit de grief et qu'il refuse la décision du conseil d'administration, mais qu'il ne se prévaut pas de son droit de grief dans le mois suivant la décision du conseil d'administration, il est alors mis 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 le professeur n'a pas droit de grief, ou de la sentence arbitrale, le professeur permanent impliqué qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage est mis 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 le professeur.

Déplacé à un poste dont le traitement est inférieur ou égal au sien, le professeur 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 21.

Déplacé à un poste hors de la présente unité d'accréditation, le professeur permanent 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 professeurs bénéficiant de la sécurité d'emploi, qui sont âgés 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 professeurs 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, le professeur impliqué est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de vingt-quatre (24) mois

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

S'il revenait au travail à titre de professeur durant cette période, les années passées à l'Université à titre de professeur lui seraient créditées aux fins d'acquisition de la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

## **ARTICLE 13 : CONGÉDIEMENT**

### **13.01**

- a) L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur 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 au professeur au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.

Nonobstant les paragraphes a) et b) de la présente clause, l'Université peut, sans préavis, congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier 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 au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

## **ARTICLE 14 : RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE**

- 14.01.** Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, l'assemblée départementale doit transmettre au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche une résolution de reconduction ou de modification souhaitée de la 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 après recommandation de la commission des études.
- 14.02.** À l'intérieur des politiques et priorités prévues par l'Université, l'assemblée départementale, compte tenu des priorités particulières du département, établit les règles d'attribution et la liste ordonnée des professeurs recommandés et les transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 15 mars.
- 14.03** Sous réserve du nombre de demandes reçues répondant aux critères d'éligibilité, le nombre total des professeurs 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.
- 14.04** Durant son congé sabbatique ou son congé de perfectionnement, le professeur conserve son statut de professeur à l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de voter et 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.



**14.05** Le conseil d'administration est le seul habilité à accorder les congés sabbatiques et les congés de perfectionnement. Suivant la réception des recommandations de l'assemblée départementale, il devra prendre une décision au plus tard le 30 avril.

Toute modification aux dates initiales soumises et acceptées par le conseil d'administration pour un congé sabbatique ou de perfectionnement doit être signifiée au vice-rectorat enseignement et recherche par voie de résolution départementale. Les dates modifiées doivent s'inscrire au cours de la même année universitaire que celles adoptées par le conseil d'administration.

**14.06** Tout professeur, à la fin de son congé de perfectionnement ou de son congé sabbatique, est réintégré au département auquel il appartient.

**14.07** Le professeur 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, il 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.

Le professeur qui bénéficie d'un congé sabbatique s'engage à remettre à l'Université l'équivalent du temps passé en congé sabbatique.

Le congé de perfectionnement ou sabbatique d'un (1) an doit débiter entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> septembre ou débiter le 1<sup>er</sup> janvier. Le congé de perfectionnement ou sabbatique de six (6) mois doit débiter le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier.

**14.08 A) Rémunération**

Le professeur régulier en congé de perfectionnement reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire pendant la durée de son congé, plus les bourses ou subventions jusqu'à concurrence de cent pour cent (100 %) de son salaire.

Le professeur régulier en congé sabbatique reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire pendant la durée de son congé, plus les bourses, subventions ou toute autre rémunération extérieure reçue, jusqu'à concurrence de cent pour cent (100 %) de son salaire.

Cependant, le professeur 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, le professeur 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.

## **B) Frais remboursés**

Frais de scolarité :

L'Université remboursera sur présentation de pièces justificatives, en plus des frais de déplacement et des frais connexes décrits aux paragraphes a), b) et c) suivants, le coût réel des frais de scolarité pour la période couverte par le congé sabbatique ou de perfectionnement.

Dans le cas où le professeur régulier reçoit une bourse ou une subvention, l'Université remboursera le déficit encouru par le professeur régulier entre le coût réel des frais de scolarité et le montant prévu à cette fin dans la bourse ou la subvention.

Frais de déplacement et frais connexes :

- a) Pour tout congé sabbatique et tout congé de perfectionnement et son renouvellement au sens de la clause 14.10 dont le lieu principal de congé et de séjour (au moins six (6) mois pour un congé d'au moins douze (12) mois et au moins cinq (5) mois pour un congé de six (6) mois) est à l'extérieur du Québec, l'Université rembourse les coûts supplémentaires à ceux habituellement effectués et occasionnés par le congé, sur présentation de pièces justificatives, à titre de frais de déplacement et de frais connexes (frais de séjour, d'acquisition de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.), la totalité, pour un congé d'au moins douze (12) mois, et la moitié, pour un congé de six (6) mois, des montants forfaitaires suivants :
- 7 500 \$ pour le professeur régulier si le lieu principal de congé et de séjour est au Canada ou 10 000 \$ pour le professeur régulier si le lieu principal de congé et de séjour est à l'extérieur du Canada;
  - 1 200 \$ pour un seul conjoint, s'il y a lieu;

- 1 200 \$ par enfant de moins de dix-huit (18) ans, s'il y a lieu.
- b) Pour tout congé sabbatique et tout congé de perfectionnement et son renouvellement au sens de la clause 14.10 dont le lieu principal de séjour est au Québec, l'Université rembourse les coûts supplémentaires à ceux habituellement effectués et occasionnés par le congé, sur présentation de pièces justificatives, à titre de frais de déplacement et de frais connexes (frais de séjour, d'acquisition de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.), la totalité, pour un congé d'au moins douze (12) mois, et la moitié, pour un congé de six (6) mois, d'un montant forfaitaire de 5 000 \$.

Dans le cas d'un congé d'au moins douze (12) mois comportant un séjour d'au moins six (6) mois ou dans le cas d'un congé de six (6) mois comportant un séjour d'au moins cinq (5) mois à l'extérieur de la ville de résidence du professeur, les montants suivants s'ajoutent :

- 1 200 \$ pour un seul conjoint, s'il y a lieu;
- 1 200 \$ par enfant de moins de dix-huit (18) ans, s'il y a lieu.
- c) Les montants décrits aux paragraphes a) ou b) qui précèdent peuvent faire l'objet d'un versement anticipé, un (1) mois avant le début des congés sabbatiques et de perfectionnement, à raison de 50% des montants totaux associés à la réalisation des congés. Tout versement doit être justifié à posteriori par la présentation de pièces justificatives et être conformes aux procédures internes et aux règles fiscales en vigueur.
- d) Les montants décrits aux paragraphes a) ou b) qui précèdent ne sont pas versés dans le cas d'un renouvellement d'un congé de perfectionnement ou dans le cas d'un congé de perfectionnement consécutif à un congé sabbatique réalisé dans un même lieu.
- e) Le professeur régulier qui reçoit une bourse ou une subvention se verra rembourser la différence entre les montants prévus dans la convention pour les frais de déplacement et les frais connexes et les montants prévus à cette fin dans la bourse ou la subvention reçue.

## **Dispositions particulières au régime de perfectionnement**

- 14.09** Afin de promouvoir l'excellence de l'enseignement et de la recherche universitaire, l'Université maintient un régime de perfectionnement pour les professeurs réguliers. Ce régime implique des congés de perfectionnement qui dégagent les professeurs de toutes les tâches prévues à la présente convention.
- 14.10** Le congé de perfectionnement est d'une période d'au moins six (6) mois et d'au plus deux (2) années consécutives accordées à un professeur 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.
- 14.11** Pour être admissible à un congé de perfectionnement, le professeur 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 du candidat. Dans le cas d'une inscription non confirmée, le congé sera accordé sous condition de l'acceptation officielle.
- 14.12** Le professeur en congé de perfectionnement, pour une période d'au moins une (1) année, doit transmettre par écrit au directeur 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, le professeur doit transmettre par écrit au directeur 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. Sur réception, le directeur de département doit transmettre une copie des rapports mentionnés précédemment au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

**14.13** Le professeur en congé de perfectionnement se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son congé de perfectionnement.

**14.14** L'Université maintient, dans les limites de ses ressources financières, une possibilité de perfectionnement à court terme pour les professeurs par la participation à des colloques, des congrès, des séminaires et d'autres formes de perfectionnement de courte durée.

Ainsi, l'Université consacre pour la durée de la convention collective, un montant de 1 200 \$ par année par professeur.

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

**14.15** Afin de favoriser le ressourcement de ses professeurs réguliers permanents, l'Université accorde des congés sabbatiques qui permettent aux professeurs 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 chercheur ou de rédaction d'un ouvrage scientifique, littéraire ou artistique.

**14.16** Le congé sabbatique est accordé dans le but de permettre à un professeur 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 professeur invité 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 professeur.

**14.17** Pour être admissible à un congé sabbatique d'une durée supérieure à six (6) mois, le professeur régulier 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 détenteur d'un doctorat et avoir au moins six (6) ans d'expérience à titre de professeur ou de chercheur 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 professeur ou de chercheur 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 à la clause 14.01;

- f) avoir une recommandation favorable de son assemblée départementale;
- g) spécifier la date de début et de fin du congé.

**14.18** Pour être admissible à un congé sabbatique d'une durée de six (6) mois, le professeur régulier doit également répondre aux conditions énumérées aux clauses 14.17 a), b), c), e), f) et g). De plus, il 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.

**14.19** 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.

**14.20** Le professeur en congé sabbatique se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son congé sabbatique. Il doit transmettre, dans les quatre (4) mois suivant la fin de son congé, un rapport écrit sur ses activités à son directeur de département. Sur réception, le directeur de département en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

## **ARTICLE 15 : CONGÉ SANS SOLDE**

**15.01** Le professeur candidat 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.

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

**15.02** Le professeur élu à une élection provinciale ou fédérale est de facto en congé sans solde pour la durée de son premier mandat.

**15.03** Le professeur élu 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.

**15.04** Dans l'éventualité où un professeur se voit refuser, par le conseil d'administration, un congé de perfectionnement dûment recommandé par son assemblée départementale selon les dispositions de l'article 14, il 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, le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la demande de congé sans solde accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.



**15.05** 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.

**15.06** Au plus tard trois (3) mois avant l'expiration d'un congé sans solde, le professeur 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, le professeur est réputé avoir démissionné.

**15.07** Tout professeur 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 le professeur assume la totalité des coûts.

Dans le cas prévu à la clause 15.04, à son retour, le professeur progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé. Dans les autres cas, il progresse pourvu 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 du professeur, 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), le professeur 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.

**15.08** 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 à la clause 15.01.

**15.09** Lorsqu'un professeur s'absente pour un congé sans solde d'une durée d'au moins un (1) an, son poste est ouvert en priorité à des candidats qui auront le statut de professeur suppléant ou invité.

## **ARTICLE 16 : VACANCES ANNUELLES**

- 16.01** Tout professeur a droit à un mois de vacances annuelles.
- 16.02** Le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale.
- 16.03** Le plan de travail annuel prévu à l'article 9.15 précise la période de vacances à être prise par le professeur.
- 16.04** Le professeur informe par écrit son directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des dates effectives de ses vacances annuelles, et ce, au moins un (1) mois à l'avance.
- 16.05** À la fin de l'année civile (31 décembre), les vacances de l'année universitaire précédente (31 mai) sont réputées prises.
- 16.06** Tout professeur engagé 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.
- 16.07** Tout professeur qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances.

## **ARTICLE 17 : CONGÉ DE MALADIE**

- 17.01** Le professeur absent 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.
- 17.02** Le professeur absent en raison de maladie ou accident doit, dès que possible, informer le directeur de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une semaine, le directeur de département informe immédiatement le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de l'absence du professeur. L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical du professeur.
- 17.03** Dans le cas où le professeur recevrait en vertu de la Loi sur les accidents du 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 absence. Après cette période, les indemnités prévues à cette Loi s'appliquent.

## **ARTICLE 18 : CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES**

### **18.01 Dispositions générales**

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

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

### **18.02** Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale.

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où le professeur reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Toutefois, pour le professeur qui n'a pas droit aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et qui se prévaut du congé prévu aux clauses 18.13, 18.16 ou 18.21 (congé de maternité, de paternité, et d'adoption), l'UQAT verse une indemnité équivalente à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations qu'il aurait reçues du RQAP.

### **18.03** L'Université ne rembourse pas au professeur les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

### **18.04** Dans les limites de la durée de son contrat, le professeur suppléant, invité ou chercheur sous octroi a droit aux avantages prévus au présent article.

## **Congé de maternité**

### **Admissibilité**

**18.05** Est admissible à un congé de maternité :

- la professeure enceinte;
- la professeure qui a une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

### **Durée**

**18.06** La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 18.07, doivent être consécutives.

### **Suspension du congé de maternité**

**18.07** Le congé de maternité, de paternité ou parental peut être suspendu à la demande du professeur pour les motifs prévus à la Loi sur les normes du travail, entre autres : l'hospitalisation de l'enfant, le dons d'organes, un accident, la disparition de l'enfant, le suicide du conjoint ou de l'enfant, le décès par acte criminel du conjoint ou de l'enfant, etc.

La durée de cette suspension ne peut excéder la période prévue à la Loi sur les normes du travail.

La professeure dont l'enfant est hospitalisé 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 hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure doit en informer son directeur de département. Le directeur des ressources humaines et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en sont informés immédiatement.

### **Prolongation du congé de maternité**

**18.08** Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une prolongation 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, si elle ne peut suspendre son congé pour un des motifs indiqués à la clause 18.07, à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.<sup>1</sup>

**18.09** Sous réserve de la clause 18.14, la répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la professeure. Ce congé est concomitant à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

**18.10** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du directeur des ressources humaines, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

### **Modalités associées à l'obtention et à la fin du congé de maternité**

**18.11** Dans le but de faciliter la planification de l'enseignement, dès qu'elle est en mesure de le faire ou au minimum trois (3) semaines avant la date du départ, la professeure doit aviser, par écrit, son directeur de département de la date prévue de son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de maternité. Le directeur de département en informe immédiatement le directeur des ressources humaines et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ce préavis doit être accompagné d'un

---

<sup>1</sup> Néanmoins, en cas de maladie de la professeure, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 17 (congés de maladie).

certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

- 18.12** Le directeur des ressources humaines 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 le directeur des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 18.08 ou à la clause 18.17.

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.

### **Indemnités versées lors d'un congé de maternité**

- 18.13** La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour une période de vingt et une (21) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.

La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit de recevoir durant huit (8) semaines une indemnité égale à la différence entre les deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.

Aux fins de l'application de la présente clause :

- a) l'indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de maternité qu'une professeure a droit de recevoir selon le document attestant de son admissibilité à l'assurance parentale dont un « État



du calcul au RQAP » qu'elle doit produire, 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 parentale;

- b) le nombre de semaines de service est calculé en fonction des normes établies auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

Aux fins de l'application du présent article, le total des montants reçus par la professeure en prestations de maternité, d'indemnité et de traitement ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire régulier.

Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt et une (21<sup>e</sup>) semaines de congé de maternité.

### **Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse**

#### **18.14 Retrait préventif**

Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail 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. À défaut, elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement indiquée dans le certificat médical.

La professeure, dont les tâches ont été ainsi réaménagées, conserve ses droits et privilèges.

Durant ce retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein traitement. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

## **Congé spécial**

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un risque 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 mandaté par l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévue à la clause 18.09.
- b) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'article 17 (congé de maladie).

## **Congé de paternité**

**18.16** **Durée**

- a) Le professeur a droit à un congé payé d'une période de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être discontinu à la demande du professeur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le professeur dont la conjointe accouche peut demander à l'occasion de la naissance de son enfant un congé de paternité de cinq (5) semaines lesquelles doivent être continues. Ce congé doit se terminer au plus tard à la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le professeur admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi

sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Le professeur en congé de paternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour une période maximale de cinq semaines, une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement régulier (à l'exclusion des primes) et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations de paternité qu'un professeur a droit de recevoir selon le document attestant son admissibilité à l'assurance parentale dont un « État du calcul au RQAP » qu'il doit produire, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu du RQAP.

## **Congé parental**

### **18.17 Durée**

Le congé de maternité ou de paternité peut être prolongé par un congé parental d'une durée maximale de deux (2) ans.

Ce congé peut être à temps complet et est sans solde sous réserve du régime RQAP<sup>2</sup>.

Il peut être à demi-temps et dans ce cas, le professeur reçoit pour un travail à demi-temps la rémunération d'un professeur à demi-temps.

Le congé peut être une combinaison de congé à temps complet et de congé à demi-temps.

Le congé parental est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et doit être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus à la clause 18.07.

---

<sup>2</sup> En vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le nombre total de semaines de prestations parentales est d'au plus trente-deux (32) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-cinq (25) semaines. Le paiement peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

Le professeur peut bénéficier de la partie d'un congé parental dont sa conjointe, son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives. Le congé peut ainsi être pris concurremment par les deux (2) parents.

### **Modalités associées à l'obtention et à la fin d'un congé parental**

**18.18** Le congé parental prévu à la clause 18.17 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au directeur des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

**18.19** Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans solde, le directeur des ressources humaines fait parvenir au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde prévu à la clause 18.17.

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

Le professeur 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, cette personne est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

### **Congé d'adoption**

#### **18.20 Durée**

a) Le professeur qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une période de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption.

Cette absence peut être discontinuée à la demande du professeur. Elle ne peut être prise après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

b) Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause 18.07, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

- c) Le congé d'adoption peut être prolongé pour une période de deux (2) ans selon les modalités prévues à la clause 18.17 pour le congé parental.
- d) Le professeur qui ne peut se prévaloir des clauses 18.20 b) et c) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au directeur des ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde 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 au paragraphe qui précède.

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption, le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans solde prévu à la clause 18.24 b).

- e) Le congé d'adoption et sa prolongation sont accordés à l'un ou l'autre des conjoints et peuvent être partagés ou pris concurremment. Ils doivent être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus à la clause 18.07.

Le professeur qui prend le congé d'adoption prévu au paragraphe ci-dessus, bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, des avantages de la clause 18.24 a) 1).

### **Indemnités versées lors d'un congé d'adoption**

- 18.21** Pour le professeur admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Le professeur en congé d'adoption admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour une période maximale de cinq semaines, une indemnité égale à la différence entre cent pour cent

(100 %) de son traitement régulier (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations de paternité qu'un professeur a droit de recevoir selon le document attestant son admissibilité à l'assurance parentale dont un « État du calcul au RQAP » qu'il doit produire, sans tenir comptes des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables.

### **Modalités associées à l'obtention et à la fin du congé d'adoption**

- 18.22** Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au directeur des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début.

Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

- 18.23** Dans le cadre d'un congé prévu aux clauses 18.20 b) ou d), le directeur des ressources humaines doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le professeur à qui le directeur des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 18.20 c).

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

Au retour du congé d'adoption, le professeur réintègre son département.

### **Conditions de travail associées aux congés du présent article**

- 18.24**
- a) 1) Pour la durée du congé de maternité prévu à la clause 18.06, des prolongations prévues à la clause 18.07, du congé paternité prévu à la clause 18.16 et du congé d'adoption prévu à la clause 18.20 a) b), d) et e), professeure ou le professeur demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle ou il était au travail, le tout sous réserve du présent article.
  - 2) 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 son directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de la date du report.
- b) La professeure ou le professeur, dans le cadre d'une prolongation du congé de maternité (clause 18.17) ou de paternité (18.17) ou d'adoption (clause 18.20 c) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé :
- 1) la conservation de son expérience;
  - 2) la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et que la professeure ou le professeur assume sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes;
  - 3) la réintégration avant l'échéance de son congé sans solde après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines;
  - 4) la réintégration dans son département à l'échéance du congé sans solde.
- c) Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche accepte, à la demande de la professeure ou du professeur, de la ou le libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant le trimestre qui suit son retour au travail. La professeure ou le professeur reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit au trimestre suivant, soit au trimestre subséquent.

Cette clause ne s'applique pas si la professeure ou le professeur se prévaut de la clause 18.17 ou 18.20 c).

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

**18.25** Le professeur 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 des ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le professeur doit aviser le Service des ressources humaines et le vice-recteur 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 du professeur 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.

**18.26** Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter les points qui nécessiteront des ajustements advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale.

Il est entendu que ces discussions ne constitueront pas une réouverture de convention collective.



## **ARTICLE 19 : ASSURANCES COLLECTIVES**

- 19.01** À moins de dispositions contraires à la convention collective, tout professeur couvert par la présente convention collective est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 19.02** 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.
- 19.03** L'Université s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des professeurs assurés aux fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes soit la part de l'assuré et la part de l'Université.
- 19.04** 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'un représentant ou son 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'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés à la clause 19.02;
  - d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;

- de trois (3) représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) 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-contractante.
- b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

**19.05** 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 participants, une description écrite des régimes en vigueur.

**19.06** Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés. La majorité qualifiée est établie comme suit : la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurés dont les représentants sont présents.

- 19.07** Le comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou tout comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuair-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 19.08** L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 19.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 19.07, ainsi que le traitement et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés à la clause 19.04 a), ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.
- 19.09** L'Université s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation du professeur aux régimes d'assurances.
- 19.10** L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeurs ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 19.11** 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 utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que des sommes auront générés dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générées.
- 19.12** 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.

**19.13** 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'un employé qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

**19.14** 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.

**19.15** 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 représentants syndicaux ou patronaux 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.

**19.16** 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.

**19.17** 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 20 : RÉGIME DE RETRAITE**

**20.01** Le professeur participe au régime des rentes de l'Université du Québec (RRUQ) ou à l'équivalent suivant les dispositions des régimes en vigueur.

**20.02** a) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribue, applicable à tous les professeurs 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 représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

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

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

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

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

Une fois passé ce délai de cent vingt jours (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 participants 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 participants et de l'Université sur recommandation de l'actuaire à partir du régime ainsi amendé. Quelles que soient les circonstances, et dans le respect des exigences légales auxquelles sont assujettis l'Université et le comité de retraite, la cotisation de l'Université ne devra pas être supérieure à celle des participants.

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

**20.03** Les contributions de l'Université et du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

**20.04** a) L'Université ne peut mettre un professeur à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord du professeur concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il appartient.

- b) De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini par le régime de retraite auquel il 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.

- 20.05** L'Université dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec auquel participent les professeurs ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 20.06** Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque professeur.
- 20.07** 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'un représentant 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'un représentant des employés 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 employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail cité par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants, selon les politiques en vigueur.
- 20.08** 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.
- 20.09** 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.
- 20.10** 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.

- 20.11** L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention.

## **ARTICLE 21 : TRAITEMENT**

### **21.01 ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 31 MARS 2012**

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0	1	56 766 \$						
1	2	58 040						
2	3	59 346						
3	4	60 683						
4	5	62 053						
5			1	65 898				
6			2	67 380				
7			3	68 896				
8			4	70 445				
9			5	72 031				
10			6	73 652	1	77 433		
11			7	75 309	2	79 176		
12			8	77 003	3	80 956		
13			9	78 159	4	82 778		
14			10	79 331	5	84 640		
15			11	80 521	6	86 545	1	93 528
16			12	81 728	7	88 492	2	95 398
17			13	82 955	8	90 482	3	97 305
18			14	84 199	9	92 518	4	99 251
19			15	85 461	10	93 906	5	101 236
20			16	86 743	11	95 315	6	103 261
21					12	96 744	7	105 326
22					13	98 195	8	107 432
23					14	99 668	9	109 581
24					15	101 163	10	111 773
					16	102 680	11	114 008
					17	104 220	12	115 148
					18	105 523	13	116 299
					19	106 841	14	117 462
					20	107 911	15	118 637
					21	108 989	16	119 823
					22	110 078	17	121 021
					23	111 179	18	122 231
					24	112 292	19	123 454
					25	113 413	20	124 687
							21	125 935

## 21.01

ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 :  
PSG + CCÉ (1,5%).

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0	1	57 617						
1	2	58 911						
2	3	60 236						
3	4	61 593						
4	5	62 984						
5			1	66 886				
6			2	68 391				
7			3	69 929				
8			4	71 502				
9			5	73 111				
10			6	74 757	1	78 594		
11			7	76 439	2	80 364		
12			8	78 158	3	82 170		
13			9	79 331	4	84 020		
14			10	80 521	5	85 910		
15			11	81 729	6	87 843	1	94 931
16			12	82 954	7	89 819	2	96 829
17			13	84 199	8	91 839	3	98 765
18			14	85 462	9	93 906	4	100 740
19			15	86 743	10	95 315	5	102 755
20			16	88 044	11	96 745	6	104 810
21					12	98 195	7	106 906
22					13	99 668	8	109 043
23					14	101 163	9	111 225
24					15	102 680	10	113 450
					16	104 220	11	115 718
					17	105 783	12	116 875
					18	107 106	13	118 043
					19	108 444	14	119 224
					20	109 530	15	120 417
					21	110 624	16	121 620
					22	111 729	17	122 836
					23	112 847	18	124 064
					24	113 976	19	125 306
					25	115 114	20	126 557
					26	116 265	21	127 824
					27	117 425	22	129 102
							23	130 393

## 21.01

ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013

Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 :  
PSG + CCÉ (1,75% + à déterminer)

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0	1	58 626						
1	2	59 942						
2	3	61 290						
3	4	62 671						
4	5	64 086						
5			1	68 057				
6			2	69 588				
7			3	71 153				
8			4	72 753				
9			5	74 391				
10			6	76 065	1	79 970		
11			7	77 776	2	81 770		
12			8	79 526	3	83 608		
13			9	80 720	4	85 490		
14			10	81 930	5	87 413		
15			11	83 159	6	89 380	1	96 592
16			12	84 406	7	91 391	2	98 523
17			13	85 673	8	93 446	3	100 493
18			14	86 958	9	95 549	4	102 503
19			15	88 261	10	96 983	5	104 553
20			16	89 585	11	98 438	6	106 644
21					12	99 914	7	108 777
22					13	101 412	8	110 952
23					14	102 933	9	113 171
24					15	104 477	10	115 435
					16	106 044	11	117 743
					17	107 635	12	118 921
					18	108 980	13	120 109
					19	110 341	14	121 310
					20	111 446	15	122 524
					21	112 560	16	123 749
					22	113 684	17	124 986
					23	114 822	18	126 236
					24	115 971	19	127 499
					25	117 129	20	128 772
					26	118 300	21	130 061
					27	119 480	22	131 361
							23	132 675

## 21.01

**ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014**Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 :

PSG + CCÉ (2% + à déterminer)

Les taux présentés sont calculés en fonction de la majoration de 2% et seront ajustés au moment où la Clause de croissance économique sera divulguée par le Gouvernement.

		Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV			
0	1	59 799						
1	2	61 141						
2	3	62 516						
3	4	63 924						
4	5	65 368						
5			1	69 418				
6			2	70 980				
7			3	72 576				
8			4	74 208				
9			5	75 879				
10			6	77 586	1	81 569		
11			7	79 332	2	83 405		
12			8	81 117	3	85 280		
13			9	82 334	4	87 200		
14			10	83 569	5	89 161		
15			11	84 822	6	91 168	1	98 524
16			12	86 094	7	93 219	2	100 493
17			13	87 386	8	95 315	3	102 503
18			14	88 697	9	97 460	4	104 553
19			15	90 026	10	98 923	5	106 644
20			16	91 377	11	100 407	6	108 777
21					12	101 912	7	110 953
22					13	103 440	8	113 171
23					14	104 992	9	115 434
24					15	106 567	10	117 744
					16	108 165	11	120 098
					17	109 787	12	121 299
					18	111 160	13	122 511
					19	112 548	14	123 736
					20	113 675	15	124 974
					21	114 811	16	126 224
					22	115 958	17	127 486
					23	117 118	18	128 761
					24	118 290	19	130 049
					25	119 472	20	131 347
					26	120 666	21	132 662
					27	121 870	22	133 988
							23	135 329

## 21.01 ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015

Période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016 :  
 PSG + CCÉ + inflation (maximum de 1%) ou 2,5 %, le plus élevé des deux.

Les taux présentés sont calculés en fonction de la majoration de 2.5% et seront ajustés au moment où la clause de croissance économique et l'inflation seront divulguées par le Gouvernement.

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0	1	61 293						
1	2	62 669						
2	3	64 079						
3	4	65 523						
4	5	67 002						
5			1	71 154				
6			2	72 754				
7			3	74 391				
8			4	76 063				
9			5	77 776				
10			6	79 526	1	83 609		
11			7	81 315	2	85 491		
12			8	83 144	3	87 412		
13			9	84 392	4	89 380		
14			10	85 658	5	91 390		
15			11	86 943	6	93 447	1	100 987
16			12	88 246	7	95 550	2	103 006
17			13	89 571	8	97 698	3	105 065
18			14	90 914	9	99 897	4	107 167
19			15	92 277	10	101 395	5	109 310
20			16	93 661	11	102 917	6	111 496
21					12	104 460	7	113 726
22					13	106 026	8	116 000
23					14	107 617	9	118 320
24					15	109 231	10	120 687
					16	110 869	11	123 101
					17	112 532	12	124 331
					18	113 939	13	125 574
					19	115 362	14	126 830
					20	116 517	15	128 099
					21	117 681	16	129 379
					22	118 857	17	130 673
					23	120 046	18	131 979
					24	121 248	19	133 300
					25	122 458	20	134 631
					26	123 682	21	135 979
					27	124 917	22	137 338
							23	138 712

**21.02**

Échelles de traitement applicables aux professeurs ayant bénéficié d'une entente spécifique quant à la tâche et la rémunération.

**ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2011**

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0				
1				
2				
3				
4				
5		1 63 687		
6		2 66 910		
7		3 70 245		
8		4 73 696		
9		5 77 264		
10		6 80 291	1 85 481	
11		7 83 429	2 88 496	
12		8 85 418	3 91 323	
13		9 87 459	4 93 495	
14		10 89 550	5 95 590	
15		11 90 835	6 97 790	1 100 451
16		12 92 142	7 99 952	2 102 866
17		13 93 466	8 102 083	3 105 346
18		14 94 809	9 103 558	4 107 881
19		15 96 176	10 105 055	5 109 444
20		16 97 562	11 106 572	6 111 028
21			12 108 116	7 112 616
22			13 109 679	8 114 224
23			14 110 736	9 115 837
24			15 111 808	10 117 471
			16 112 887	11 119 132
			17 113 869	12 120 747
			18 114 847	13 122 382
			19 115 837	14 123 926
			20 116 721	15 125 487
			21 117 615	16 126 946
			22 118 514	17 128 425
				18 129 920
				19 131 415
				20 132 909

## 21.02 ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 :  
PSG + CCÉ (1,5%).

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0				
1				
2				
3				
4				
5		1 64 642		
6		2 67 914		
7		3 71 299		
8		4 74 801		
9		5 78 423		
10		6 81 495	1 86 763	
11		7 84 680	2 89 823	
12		8 86 699	3 92 693	
13		9 88 771	4 94 897	
14		10 90 893	5 97 024	
15		11 92 198	6 99 257	1 101 958
16		12 93 524	7 101 451	2 104 409
17		13 94 868	8 103 614	3 106 926
18		14 96 231	9 105 111	4 109 499
19		15 97 619	10 106 631	5 111 086
20		16 99 025	11 108 171	6 112 693
21			12 109 738	7 114 305
22			13 111 324	8 115 937
23			14 112 397	9 117 575
24			15 113 485	10 119 233
			16 114 580	11 120 919
			17 115 577	12 122 558
			18 116 570	13 124 218
			19 117 575	14 125 785
			20 118 472	15 127 369
			21 119 379	16 128 850
			22 120 292	17 130 351
				18 131 869
				19 133 386
				20 134 903



## 21.02 ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013

Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 :  
PSG + CCÉ (1,75% + à déterminer)

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0				
1				
2				
3				
4				
5		1 65 774		
6		2 69 102		
7		3 72 546		
8		4 76 110		
9		5 79 795		
10		6 82 922	1 88 282	
11		7 86 162	2 91 395	
12		8 88 217	3 94 315	
13		9 90 324	4 96 558	
14		10 92 484	5 98 722	
15		11 93 811	6 100 994	1 103 742
16		12 95 161	7 103 227	2 106 236
17		13 96 528	8 105 427	3 108 797
18		14 97 915	9 106 951	4 111 415
19		15 99 327	10 108 497	5 113 030
20		16 100 758	11 110 064	6 114 666
21			12 111 658	7 116 306
22			13 113 272	8 117 966
23			14 114 364	9 119 632
24			15 115 471	10 121 320
			16 116 585	11 123 035
			17 117 600	12 124 703
			18 118 610	13 126 392
			19 119 632	14 127 986
			20 120 545	15 129 598
			21 121 468	16 131 105
			22 122 397	17 132 633
				18 134 177
				19 135 720
				20 137 263

## 21.02 ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014

Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 :

PSG + CCÉ (2% + à déterminer)

Les taux présentés sont calculés en fonction de la majoration de 2% et seront ajustés au moment où la Clause de croissance économique sera divulguée par le Gouvernement.

		Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV		
0	1						
1	2						
2	3						
3	4						
4	5						
5		1	67 089				
6		2	70 484				
7		3	73 997				
8		4	77 632				
9		5	81 391				
10		6	84 580	1	90 048		
11		7	87 885	2	93 223		
12		8	89 981	3	96 201		
13		9	92 130	4	98 489		
14		10	94 334	5	100 696		
15		11	95 687	6	103 014	1	105 817
16		12	97 064	7	105 292	2	108 361
17		13	98 459	8	107 536	3	110 973
18		14	99 873	9	109 090	4	113 643
19		15	101 314	10	110 667	5	115 291
20		16	102 773	11	112 265	6	116 959
21				12	113 891	7	118 632
22				13	115 537	8	120 325
23				14	116 651	9	122 025
24				15	117 780	10	123 746
				16	118 917	11	125 496
				17	119 952	12	127 197
				18	120 982	13	128 920
				19	122 025	14	130 546
				20	122 956	15	132 190
				21	123 897	16	133 727
				22	124 845	17	135 286
						18	136 861
						19	138 434
						20	140 008

## 21.02 ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015

Période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016 :

PSG + CCÉ + inflation (maximum de 1%) ou 2,5 %, le plus élevé des deux.

Les taux présentés sont calculés en fonction de la majoration de 2.5% et seront ajustés au moment où la clause de croissance économique et l'inflation seront divulguées par le Gouvernement.

		Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV		
0	1						
1	2						
2	3						
3							
4							
5		1	68 766				
6		2	72 246				
7		3	75 847				
8		4	79 573				
9		5	83 426				
10		6	86 694	1	92 298		
11		7	90 083	2	95 554		
12		8	92 230	3	98 606		
13		9	94 434	4	100 952		
14		10	96 692	5	103 214		
15		11	98 079	6	105 589	1	108 462
16		12	99 491	7	107 923	2	111 070
17		13	100 920	8	110 224	3	113 748
18		14	102 370	9	111 817	4	116 485
19		15	103 846	10	113 433	5	118 173
20		16	105 343	11	115 071	6	119 883
21				12	116 739	7	121 597
22				13	118 426	8	123 334
23				14	119 568	9	125 075
24				15	120 725	10	126 840
				16	121 890	11	128 633
				17	122 950	12	130 377
				18	124 006	13	132 142
				19	125 075	14	133 809
				20	126 030	15	135 495
				21	126 995	16	137 070
				22	127 966	17	138 667
						18	140 282
						19	141 896
						20	143 509

## **21.03 Majoration des échelles de traitement**

Les échelles de traitement en vigueur au 31 mars de chaque année seront majorées au 1<sup>er</sup> avril de chaque année selon les paramètres suivants :

Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 :  
PSG + CCÉ (1,5%).

Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 :  
PSG + CCÉ (1,75% + à déterminer)

Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 :  
PSG + CCÉ (2% + à déterminer)

Période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016  
PSG + CCÉ + inflation (maximum de 1%) ou 2,5 %, le plus élevé des deux.

Est inclus dans la politique salariale du gouvernement :

CCÉ : Les majorations liées à la croissance économique seront connues au moment de la publication par Statistique Canada des données officielles pour le PIB nominal du Québec.

Inflation : La majoration liée à l'inflation sera connue au moment de la publication par Statistique Canada des données officielles pour l'inflation du Québec pour le dernier mois de la période de référence, soit mars 2015, prévue pour avril 2015.

## **21.04 Professeurs hors taux**

- a) Le professeur dont le taux de traitement au 30 novembre d'une année est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de traitement bénéficiaire, 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 détermine en a) a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> décembre un professeur 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 ce professeur 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.

## **21.05 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 22.02 e).
- b) Chaque année d'expérience d'enseignement pré-collégial 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 :
  - i. pour le professeur 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;
  - ii. pour le professeur 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;
  - iii. pour le professeur 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, le professeur a de l'expérience telle que définie à la clause 21.05 b), cette ou ces année(s) lui seront également reconnue(s) sous réserve de la clause 21.05 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 sujette 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 un professeur, un arbitre choisi par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence. L'arbitre choisi possède une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, et sa décision est finale et sans appel. Une fois la décision rendue, le professeur, s'il y a lieu, doit être réajusté 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.

## **21.06 Prime de marché à l'embauche**

Une prime de marché peut être octroyée lors de l'embauche d'un nouveau professeur si elle est justifiée selon les critères suivants : la rareté des personnes de haut calibre dans la discipline ou le champ d'études concerné, l'excellence du dossier de la personne candidate, et ce, en considérant principalement les besoins prioritaires du département.

Le directeur du département soumet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la demande de prime de marché à l'embauche. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche soumet, le cas échéant, la demande autorisée à l'attention du vice-recteur aux ressources.

Un comité composé du vice-recteur aux ressources, du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et du directeur du département examine toute demande d'attribution d'une prime de marché à l'embauche et donne suite, le cas échéant, à la demande de prime de marché.

La prime de marché à l'embauche ne peut dépasser 20 % du salaire en vigueur selon la classification salariales dans les échelles en vigueur au moment de l'embauche. Le professeur bénéficiant d'une prime de marché à l'embauche se voit reconnaître les échelons additionnels correspondant au moment de son embauche

Le Vice-recteur aux ressources transmet annuellement au Syndicat le nom des professeurs bénéficiant d'une prime de marché à l'embauche, les critères d'attribution utilisés et la valeur de la prime.

#### **21.07 Règles d'intégration dans l'échelle de traitement du nouveau professeur**

- a) Intégration du nouveau professeur 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 21.05.
- b) Intégration du professeur 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 21.05.

#### **21.08 Classification et traitement du professeur en place à la signature de la convention collective**

- a) Le professeur 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 21.01 et 21.02.
- b) Par la suite, sous réserve de la Loi 70 et des décrets en découlant, le professeur progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 21.09 ou il passera d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 22.01.

## **21.09 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 du professeur dont le contrat débute à une date autre que le 1<sup>er</sup> juin. Dans ce cas, le professeur bénéficie d'un avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> juin suivant sa date d'embauche, pourvu 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 n'ait été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 21.09 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 le professeur tant qu'il 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 un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.
6. Le 1<sup>er</sup> juin 2014, tous les professeurs progressant à l'intérieur des échelles de traitement prévues à l'article 21.01 et pour lesquels un avancement d'échelon est prévu, conformément à l'alinéa 1 du présent article, obtiendront la reconnaissance d'une année d'expérience additionnelle et bénéficieront ainsi de l'avancement de deux (2) échelons. Toutefois, cette reconnaissance ne peut avoir pour effet de faire progresser un professeur au-delà de l'échelon maximal de sa catégorie.

### 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 tous les professeurs;
- b) du 9<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III pour le détenteur du diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou Ph. D.;
- c) le professeur, 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'il détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon en 21.09 a).

## 2. Passages non automatiques

- a) le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II est admissible au passage de la catégorie III à laquelle il 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) le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III est admissible au passage à la catégorie IV à laquelle il 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.

## **ARTICLE 22 : PROMOTIONS**

### **22.01 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) Le professeur qui est admissible à une promotion telle que définie à la clause 21.09 b) 2. a) et b) et qui désire changer de catégorie doit :
  1. avant le 1<sup>er</sup> septembre, faire une demande de promotion à son directeur de département qui en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.
  2. avoir été évalué 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 du professeur à l'Université ou depuis la dernière promotion obtenue, selon le cas.
- c) Le directeur du département transmet au comité de promotion, la demande de promotion du professeur, le rapport du comité d'évaluation et la recommandation de l'assemblée départementale. De plus, le cas échéant, le vice-recteur 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 :
  - le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui préside;
  - dans la mesure du possible, deux (2) professeurs réguliers titulaires (catégorie IV);
  - deux (2) personnes de l'extérieur de l'Université.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier, chaque assemblée départementale désigne un professeur susceptible d'être nommé au comité de promotion. Ce professeur 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 15 février, la commission des études nomme :

1. les deux (2) professeurs et des substituts s'il y a lieu, à même les désignations faites par les assemblées départementales. Les professeurs désignés 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, à même deux (2) listes produites respectivement par l'Université et le Syndicat. Chaque liste comprend deux (2) noms de personnes provenant du secteur des sciences humaines et deux (2) autres provenant du secteur des sciences naturelles, du génie et de la santé. La Commission des études choisit un nom dans chacune des deux listes. Deux (2) personnes sont également choisies à titre de substituts par la Commission des études selon la même procédure.
- e) Le professeur qui en fait la demande doit être entendu 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 21.09 b) 2. a) et b).

Le comité de promotion communique au professeur, 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. Le professeur est informé de la décision du conseil d'administration au plus tard le 31 mai.

## **22.02 Divers**

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

pour la période débutant le 01-01-2012 : 6 097,44 \$.

Cette prime sera majorée selon les augmentations annuelles prévues à l'article 21.

- b) Sur présentation d'un document officiel, attestant qu'un professeur 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. Advenant que cette reclassification ne donne aucun changement dans la classification du professeur, l'UQAT accordera un échelon additionnel au professeur.
- c) Le professeur bénéficiant d'un régime d'emploi à demi-temps est classé à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que le professeur à temps plein et reçoit cinquante pour cent (50 %) du traitement du professeur à temps plein au même échelon.
- d) Le traitement annuel du professeur sera versé en vingt-six (26) paiements.
- e) La reconnaissance des années d'expérience des nouveaux professeurs pour lesquels il n'existe pas ou pour lesquels l'Université n'exige pas de diplôme universitaire dans leur discipline, sera établie par un comité composé du directeur du département concerné, une personne nommée par l'Université et une troisième personne choisie avec le consentement de l'Université et du département.

### **22.03 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 23 : DROITS D'AUTEUR ET BREVETS D'INVENTION**

### **23.01 Droits d'auteur :**

#### a) Définitions :

##### 1. Auteur :

Personne qui est la créatrice d'une œuvre.

##### 2. Œuvre :

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 récits, les conférences, les œuvres dramatiques, dramaticomusicales ou chorégraphiques, les œuvres 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 et aux sciences.

##### 3. Droits d'auteur :

Droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteur le droit exclusif de reproduire son œuvre 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.

#### 4. Redevances :

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

#### b) Propriété de l'oeuvre :

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

#### c) Aide de l'Université :

Lorsque, à la demande du professeur, l'Université lui fournit une aide exceptionnelle pour la production ou l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre le professeur concerné 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.

### **23.02 Brevets d'invention :**

#### a) Définitions et dispositions générales :

Une invention brevetable est une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matières, ou un perfectionnement quelconque de l'un de ceux-ci, présentant un caractère de nouveauté.

Le brevet est une concession du gouvernement du Canada donnant au détenteur le droit d'empêcher d'autres personnes de fabriquer, d'employer ou de vendre son invention à l'intérieur du Canada.

Un brevet a une durée maximale de vingt (20) ans à compter de la date du dépôt de la demande au Canada et n'est pas renouvelable. Après l'expiration, le détenteur ne possède aucun droit d'exclusivité sur l'invention et quiconque peut alors utiliser l'invention, dans la mesure où il ne viole pas d'autres brevets.

La demande de brevet doit être déposée en deçà d'un (1) an de la connaissance publique de l'invention.

L'inventeur peut céder en tout ou en partie les droits relatifs à son brevet ou à sa demande de brevet.

L'Université ne détient la propriété de l'invention que si elle a engagé l'auteur expressément pour la produire, ou si l'auteur lui cède ses droits.

Le comité des brevets et inventions est présidé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et se compose en outre de deux (2) professeurs nommés pour un mandat de trois (3) ans renouvelable. Le secrétaire général de l'Université ou son représentant agit d'office comme secrétaire de ce comité. Le comité peut s'adjoindre les personnes-ressources qu'il juge à propos.

b) Procédure :

1. Les inventions qui, de l'opinion de l'inventeur, sont susceptibles d'être brevetées, sont déclarées à l'Université.
2. L'Université, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention, exerce son droit d'option sur l'invention.
3. Si l'Université n'exerce pas son option dans les quarante-cinq (45) jours, l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble.
4. Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, le comité des brevets et inventions conclut que l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventeur sera libre de procéder lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention sans obligation de rembourser à l'Université les coûts encourus jusqu'à la date de l'avis.
5. L'Université renonce à tout intérêt dans une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'Université. Le salaire et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide dans le sens de cet article.

6. Les droits relatifs à une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.
7. Nonobstant la clause 23.02 b) 3, l'Université peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire, le dessin, le logiciel ou un développement réalisé par ses chercheurs, pour ses propres fins de formation à la condition qu'une telle utilisation ne nuise pas aux démarches en cours quant à l'obtention d'un brevet.
8. L'Université assume tous les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement.
9. L'Université, si elle a exercé son droit d'option sur le brevet, paiera tous les frais relativement à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigée contre l'Université ou les inventeurs en rapport avec l'exploitation du brevet, de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement visé par la présente procédure.
10. L'Université verse à l'inventeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus par l'Université en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention, d'un savoir-faire, d'un dessin, d'un logiciel ou d'un développement. Dans ce cas, les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université, les dépenses prouvables reliées à la protection et à la valorisation de l'invention.

L'Université verse quarante-cinq pour cent (45 %) de ses revenus à l'unité de recherche concernée ou à défaut au département auquel le professeur est rattaché, dix pour cent (10 %) au fonds consolidé et quarante-cinq pour cent (45 %) au Fonds



institutionnel de la recherche (FIR) qui en fait la distribution dans le cadre des programmes institutionnels dûment approuvés par les instances.

11. Les paiements des sommes d'argent mentionnées à la clause 23.02 b) 10 sont effectués par l'Université dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'Université.

## **ARTICLE 24 : DIVERS**

### **24.01 Frais de déplacement :**

L'Université rembourse le professeur pour les déplacements, autorisés par l'Université, qu'il 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.

### **24.02 Locaux :**

- a) Chaque professeur dispose d'un local individuel dont il a la clef, comprenant l'équipement usuel. Le local du professeur lui est accessible en tout temps. Toutefois, il devra se soumettre aux exigences habituelles d'identification et de sécurité.
- b) L'Université s'engage à fournir aux professeurs des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université.

### **24.03 Exemption des frais de scolarité :**

Le conjoint d'un professeur 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'étudiant.

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

#### **24.04 Frais de déménagement :**

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

#### **24.05 Examen médical :**

L'Université se réserve le droit de faire subir à ses frais un examen médical préventif avant l'embauche, à tout candidat à un poste de professeur.

#### **24.06 Utilisation du nom de l'Université :**

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

#### **24.07 Utilisation des services de l'Université :**

Un professeur 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.

#### **24.08 Activités professionnelles extérieures :**

Si les tâches normales prévues à l'article 9 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet aux professeurs de s'engager dans des activités professionnelles extérieures et régulières à la condition qu'ils en informent le directeur 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 24.09. Sur demande, le directeur de département doit aviser le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des activités extérieures des professeurs de son département.

**24.09** Le professeur à plein temps ne peut occuper un emploi à plein temps ou à demi-temps au service d'un autre employeur. Le professeur à demi-temps ne peut occuper un emploi à plein temps au service d'un autre employeur, sans autorisation de l'Université.

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

**24.11 Stationnement :**

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

## **ARTICLE 25 : GRIEFS ET ARBITRAGE**

- 25.01** Tout grief est régi conformément aux dispositions du présent article.
- 25.02** Le terme grief signifie toute mésentente entre l'Université et un professeur ou le Syndicat, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 25.03**
- 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.
  - c) Les délais prévus au présent article sont suspendus à compter du troisième (3e) lundi du mois de juin jusqu'au lendemain de la fête du travail.

### **Première étape, vice-recteur aux ressources :**

- 25.04**
- a) Le professeur ou le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief. Il doit le formuler, par écrit, et le remettre au vice-recteur aux ressources avec copie au vice-recteur 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, le vice-recteur aux ressources doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu, ou convoquer le comité de griefs défini à la clause 25.07.

- c) Si la réponse du vice-recteur aux ressources est estimée inadéquate ou insatisfaisante ou n'est pas parvenue au professeur 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 25.11.
- d) Lorsqu'un grief est soumis au comité de griefs, ce dernier doit se réunir et faire rapport au vice-recteur aux ressources, au secrétaire du Syndicat et au professeur visé, 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, le professeur ou le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent la réception du rapport du comité.

**25.05** 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.

**25.06** Tout règlement du grief au niveau du vice-recteur 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 :**

- 25.07**
- a) Le comité de griefs est composé de deux (2) professeurs choisis 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 représentants, 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 représentants nouvellement nommés n'entrent en fonction.

- c) Chaque partie désigne également des substituts pour ses représentants au comité, substituts qui sont habilités à y siéger en cas d'absence ou d'incapacité d'un représentant, ou encore, s'il y a accord entre les parties.

**25.08** 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 représentants de chacune des parties doivent y consentir.

**25.09** 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 :**

**25.10** Tout grief peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat selon la procédure qui suit.

**25.11** Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 25.04 b) ou dans les dix (10) jours de la réception du rapport du comité de griefs conformément à la clause 25.04 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 25.12. 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 du vice-recteur aux ressources prévue à la clause 25.04 b).

**25.12** 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 à la clause 25.11. 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 le 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 « D » de la présente convention collective (voir l'annexe « D » intitulée « Lettre type d'engagement d'arbitre »).

**25.13** Dans les quinze (15) jours de sa nomination, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs, si l'une ou l'autre des parties en fait la demande.

Dans ce cas, chaque partie désigne, dans le délai prévu au premier alinéa, un assesseur pour assister l'arbitre et le 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'assesseur de cette partie. Il peut également procéder en l'absence d'un assesseur lorsque celui-ci ne se présente pas après avoir été régulièrement convoqué.

**25.14** 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 le ou les professeurs concernés. Cependant, il 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.

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

**25.16** Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. 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 au 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.

**25.17** 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'il juge appropriés.



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

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

**25.19** 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.

**25.20** L'Université libèrera, avec solde, tout professeur appelé comme témoin à une séance d'arbitrage.

**25.21** En application de la clause 25.12 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 26 : PRÊT DE SERVICE**

- 26.01** L'Université peut, avec l'accord du professeur permanent et de son assemblée départementale, mettre un professeur permanent à la disposition d'un organisme privé ou public, pour une période maximale de deux (2) ans, renouvelable exceptionnellement pour une (1) seule année consécutive.
- 26.02** Chaque année de détachement compte comme année de service à l'Université aux fins de l'article 21 « Traitement ».
- 26.03** Un tel détachement se justifie selon la compétence du professeur permanent, et le rayonnement du département et de l'Université.
- 26.04** Durant un tel détachement, le traitement continue à être versé par l'Université au professeur permanent 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.
- 26.05** Le conseil d'administration autorise les prêts de service et les ententes entre l'organisme bénéficiaire et l'Université.
- 26.06** Le montant exigé à l'organisme au-delà des coûts de l'Université ne peut être invoqué comme seul motif de refus.

## **ARTICLE 27 : RETRAITE ANTICIPÉE ET RETRAITE**

### **Retraite anticipée**

#### **27.01 Définition :**

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

**27.02** Le professeur qui est âgé de cinquante-cinq (55) à soixante (60) ans et qui a au moins dix (10) ans de service à titre de professeur à l'Université ou le professeur qui est âgé de soixante et un (61) à soixante-quatre (64) ans et qui a au moins douze (12) ans de service à titre de professeur à l'Université peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

**27.03** Le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée donne un préavis de trois (3) mois à son directeur de département et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

#### **27.04 Date de la retraite anticipée :**

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 le professeur 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.

#### **27.05 Mécanismes :**

Le professeur 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 le professeur une perte actuarielle, l'Université verse au professeur le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

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

OU

- b) L'Université verse au professeur une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

Pour le professeur âgé de cinquante-cinq (55) à soixante-quatre (64) ans ayant au moins dix (10) ans de service à titre de professeur à l'Université :

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

OU

Pour le professeur âgé de soixante et un (61) à soixante-quatre (64) ans ayant au moins douze (12) ans de service à titre de professeur à l'Université :

- 100 % du traitement s'il est âgé de 61 à 64 ans.

Le montant forfaitaire versé au professeur en vertu de la présente clause ne peut cependant être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel du professeur au moment de son départ à la retraite.

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

OU

- c) Le professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-cinq (65) ans. Le professeur 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, le professeur 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 et de soixante-quinze pour cent (75 %) la deuxième année ou l'inverse ou de cinquante pour cent (50 %) pour les deux 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 du professeur 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.

Le professeur qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir des clauses 27.05 a) et 27.05 b). Cependant, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, la clause 27.05 b) s'applique à 25 %, 50 % ou 75 % selon le cas, et en fonction de la réduction de la tâche effectuée.

**27.06** Le professeur qui est âgé de cinquante-cinq (55) à soixante-quatre (64) ans et qui a quinze (15) années d'ancienneté à titre de professeur de l'Université obtient, à sa demande, un congé sans solde à cinquante pour cent (50 %) de son régime d'emploi s'il joint à cette demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé sans solde.

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

Au cours et au terme de ce congé sans solde, le professeur peut se prévaloir de la retraite anticipée et la clause 27.05 b) s'applique.

## **Retraite**

**27.07** Au départ à la retraite du professeur qui est âgé de soixante-cinq (65) ans à soixante-neuf (69) ans et qui a au moins douze (12) ans de service à titre de professeur à l'Université, cette dernière lui verse une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 100 % du traitement s'il est âgé de 65 ans;
- 75 % du traitement s'il est âgé de 66 ans;
- 50 % du traitement s'il est âgé de 67 ans;
- 25 % du traitement s'il est âgé de 68 ans;
- 0 % du traitement s'il est âgé de 69 ans et plus.

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

### **Dispositions générales**

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

**27.09** Le professeur qui prend sa retraite peut conserver son titre de professeur. Le professeur retraité n'est cependant pas couvert par la convention collective. À la demande du professeur, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche lui accorde de bénéficier des modalités de la politique relative aux professeurs retraités adoptée par le conseil d'administration.

Le professeur à la retraite qui désire une tâche d'enseignement informe le département concerné qui reçoit cette demande et lui donne suite si elle lui convient, préalablement à l'attribution régulière des cours aux chargés de cours. Le professeur retraité profitant de l'application de cet article offre un maximum de 12 crédits d'enseignement par année académique.

Le professeur retraité peut retirer les sommes cumulées par l'application de l'article 9.11 c) 2<sup>e</sup> paragraphe selon les critères de la politique sur l'utilisation du fonds personnel du chercheur.

## **ARTICLE 28 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **28.01 But du régime :**

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

### **28.02 Définitions :**

Le régime de congé à traitement différé a pour effet de permettre à un professeur régulier temps plein 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.

### **28.03 Nature du régime :**

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

### **28.04 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.

## **28.05 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, le professeur est assujéti aux dispositions de la clause 15.07 de l'article « Congé sans solde », excepté pour ce qui est prévu au présent article.

## **28.06 Conditions d'obtention :**

- a) Le professeur 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. le professeur doit avoir le statut de professeur régulier temps plein;
  2. le professeur doit, au moment de l'entrée en vigueur du régime, fournir une prestation régulière de travail, sauf si ce professeur bénéficie d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité;
  3. le professeur doit avoir été à l'emploi de l'Université pendant au moins trois (3) ans.
- c) Le professeur 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 le professeur et l'Université.
- e) Le professeur ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.
- f) Le professeur peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.

**28.07 Retour :**

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

**28.08 Traitement :**

Pendant le régime, le professeur 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
<b>Durée du congé</b>	<b>Pourcentage du traitement</b>			
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 le professeur recevrait, pour une prestation régulière de travail, s'il ne participait pas au régime.

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

## **28.09 Conditions de travail :**

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail du professeur est la même qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues au présent article, le professeur bénéficie, pendant la période de contribution, des avantages de la convention, pourvu qu'il 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 le professeur ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, le professeur cotise aux régimes d'assurances collectives selon les dispositions de la clause 15.07 de l'article « Congé sans solde ». Le cas échéant, si le professeur 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 professeurs sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article.

- c) Ancienneté :

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

- d) Traitement en maladie :

Pendant la période de contribution et aux fins de l'application de l'article 19, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus à la clause 8 du présent article.

- e) Régime de retraite :

La contribution du professeur 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.

**28.10 Absence sans traitement :**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du professeur, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois, sauf pour les cas prévus à l'article 18 de la convention collective.

Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autre que ceux prévus à l'article 18, excède douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues à la clause 28.14 a) et b) du présent article s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement du professeur, 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 période maximale de sept (7) ans prévue à la clause 4 du présent article.

**28.11 Assurance-salaire :**

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour un professeur 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.

**28.12 Congé de maternité :**

Advenant un congé de maternité de vingt et une (21) semaines qui débute pendant la période de contribution du régime, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) 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 et une (21) 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.

### **28.13 Autres congés**

a) Congés d'adoption :

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

b) Accident de travail :

Le professeur en congé d'accident de travail, pendant la période de contribution, maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si le professeur 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 sur la santé et la sécurité du travail 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, le professeur qui bénéficie d'un congé sabbatique ou de perfectionnement voit sa participation au régime suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la période 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.

**28.14 Fin du régime :**

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

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

**28.15 Changement de statut :**

En conformité avec la clause 28.06 b) 1), le professeur 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 28.14.

**LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT**

Madame,  
Monsieur,

À la suite de l'adoption de la résolution \_\_\_\_\_ par le conseil d'administration, j'ai le plaisir de vous informer que l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) souhaite retenir vos services à titre de professeur (régulier, invité, suppléant, sous-octroi) à l'Unité d'enseignement et de recherche (UER) en \_\_\_\_\_, l'Institut de recherche en \_\_\_\_\_, l'École de \_\_\_\_\_).

Votre premier contrat débuterait 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 annuel 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.

Veuillez prendre note que vous pouvez auparavant consulter un représentant syndical. Vous trouverez le site web du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT) et la convention collective UQAT-SPUQAT en vigueur à l'adresse suivante : <http://web2.uqat.ca/spuqat>

Je vous prierais de bien vouloir entrer en communication avec le directeur de votre département pour la détermination des activités d'enseignement que vous aurez à dispenser.

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

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

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

---

p. j. Résolution du conseil d'administration

c. c. Président du SPUQAT  
Directeur – UER/Institut/École  
Coordonnateur – département  
Technicien en administration, Service des ressources humaines

**LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT**

Madame,  
Monsieur,

À la suite de l'adoption de la résolution \_\_\_\_\_ par le conseil d'administration, j'ai le plaisir de vous informer que l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) souhaite retenir vos services à titre de professeur régulier sous la clause 8,15 à (l'Unité d'enseignement et de recherche (UER) en \_\_\_\_\_, l'Institut de recherche en \_\_\_\_\_, l'École de \_\_\_\_\_).

Votre premier 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 annuel 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.

Il est important, dans le cadre de cette proposition d'embauche, de mettre en lumière certaines particularités de la clause 8.15 de la convention collective convenue entre le Syndicat des professeures et des professeurs (SPUQAT) et l'UQAT. L'application de la clause 8.15, en vertu de laquelle cette offre d'embauche vous est présentée, permet aux assemblées départementales de notre université de recommander l'engagement d'un candidat qui ne répond pas aux critères d'embauche. Le professeur ainsi que engagé ne peut l'être que pour trois contrats de deux ans incluant tout congé de perfectionnement ou congé sans solde. La durée des contrats peut être prolongée uniquement en cas de congé de maladie ou de congé parental. Le professeur ainsi embauché doit atteindre les critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux ans pour acquérir la permanence. Dans ce contexte, si notre proposition d'embauche vous agréée, vous ne pourrez obtenir la permanence avant d'avoir satisfait aux critères d'embauche en vigueur à l'UQAT, soit être détenteur de diplôme de \_\_\_\_\_. Dans l'éventualité où, à la fin de son troisième contrat, un professeur engagé en vertu de la clause 8.15 ne satisfait pas aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans, ce professeur doit de plus rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de tout congé de perfectionnement incluant la rémunération au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé.

Veillez prendre note que vous pouvez auparavant consulter un représentant syndical. Vous trouverez le site web du SPUQAT et la convention collective UQAT-SPUQAT en vigueur à l'adresse suivante : <http://web2.uqat.ca/spuqat>

Je vous prierais de bien vouloir entrer en communication avec le directeur de votre département pour la détermination des activités d'enseignement que vous aurez à dispenser.

Je vous serais reconnaissant de nous faire parvenir dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, par courrier, l'acceptation écrite de votre engagement. Veuillez prendre note que vous pouvez auparavant consulter un représentant syndical.

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

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

---

p.j. Résolution du conseil d'administration

c. c. Président du SPUQAT

Directeur – UER/Institut/École

Coordonnateur – département

Technicien en administration, Service des ressources humaines



## **PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DES PROFESSEURS 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 professeurs 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 professeurs au conseil d'administration et à la commission des études se déroule sous la responsabilité du secrétaire général et du président du Syndicat qui agissent conjointement comme présidents d'élection; ils peuvent, d'un commun accord, nommer un président d'élection.
- 3.2** Le président d'élection avise par écrit toute personne occupant un poste de professeur de l'ouverture d'une période de mise en candidature de dix (10) jours ouvrables. Tout professeur qui désire poser sa candidature doit faire parvenir son bulletin de mise en nomination (sous scellé et contresigné par un autre professeur) à l'adresse désignée par le président d'élection avant la seizième (16<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, le président d'élection transmet la liste des candidats à tous les professeurs 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** Sous réserve de la clause 14.04, tous les professeurs ont droit de vote. Ils votent sur des bulletins préparés par le (les) scrutateur(s) désigné(s) par le président d'élection.

Les professeurs qui ne peuvent se présenter à l'assemblée d'élection peuvent enregistrer à l'avance leur vote auprès du président d'élection.

- 3.5** Le jour ouvrable suivant l'élection, le président d'élection fait rapport du scrutin au secrétaire général.
- 3.6** Le secrétaire général, à la suite des résultats du scrutin, présente le (les) candidat(s) désigné(s), pour nomination.

LETTRÉ-TYPE D'ENGAGEMENT

Le \_\_\_\_\_

**OBJET : Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue**  
**Grief(s) \_\_\_\_\_ déposé(s) les \_\_\_\_\_**

Madame, Monsieur,

Conformément aux clauses 25.11 et 25.12 de la convention collective des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT), nous aimerions vous confier le mandat afin que vous agissiez à titre d'arbitre dans le(s) dossier(s) mentionné(s) en titre.

Le procureur patronal dans ce(s) dossier(s) est maître \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, le procureur syndical est maître \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Nous aimerions recevoir, d'une part, une confirmation de l'acceptation de ce mandat, et d'autre part, une confirmation des dates d'audition lorsqu'elles seront fixées.

Nous joignons à la présente une copie du (des) grief(s) dont il est question.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

\_\_\_\_\_  
Le vice-recteur aux ressources

\_\_\_\_\_  
Président, SPUQAT

p.j.

c. c. MM. \_\_\_\_\_, procureur patronal  
\_\_\_\_\_, procureur syndical

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

<b>Programmes</b>		<b>Activités</b>
<u>3763</u>	<u>Maîtrise en service social (cheminement général)</u>	
-	TRS8020 Séminaire de mémoire (3 crédits)	Supervision
-	TRS8025 Mémoire (18 crédits)	Tutorat
-	TRS8115 Stage (9 crédits)	Supervision
-	TRS8120 Séminaire de stage (3 crédits)	Supervision
-	TRS8025 Essai (9 crédits)	Supervision
<u>3840</u>	<u>Maîtrise en développement régional</u>	
-	MEM3480 Mémoire (21 crédits)	Tutorat
<u>3158</u>	<u>Maîtrise en psychoéducation (profil stage)</u>	
-	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</u>	<u>Maîtrise en psychoéducation (profil mémoire)</u>	
-	PSE7028 Mémoire (21 crédits)	Tutorat
-	PSE7104 Séminaire de recherche en psychoéducation (3 crédits)	Supervision
<u>3168</u>	<u>Maîtrise en psychoéducation (profil mémoire et stage)</u>	
-	PSE7012 Stage d'intervention (12 crédits)	Supervision
-	PSE7028 Mémoire (18 crédits)	Tutorat
-	PSE7104 Séminaire de recherche en psychoéducation (3 crédits)	Supervision

<u>XXXX</u>	<u>Maîtrise en art-thérapie</u>	
-	ATH4002 Rapport de synthèse intégration (6 crédits)	Supervision
-	ATH4102 Essai en art-thérapie (6 crédits)	Supervision
<u>3634</u>	<u>Maîtrise en éducation (sans mémoire)</u>	
-	EDU60385 Rapport de recherche (12 crédits)	Tutorat
-	EDU60685 Stage en milieu éducatif (6 crédits)	Tutorat
-	EDU60785 Rapport de stage (6 crédits)	Tutorat
<u>3754</u>	<u>Maîtrise en gestion des organisations (volet professionnel)</u>	
-	2MG00730 Projet ou stage (9 crédits)	Supervision
-	2MG00731 Rapport de projet ou de stage (6 crédits)	Supervision
<u>3755</u>	<u>Maîtrise en gestion des organisations (volet scientifique)</u>	
-	2REC085 Mémoire de recherche (21 crédits)	Tutorat
<u>3771</u>	<u>Maîtrise en gestion de projet (profil professionnel)</u>	
-	MGP7045 Travail dirigé (12 crédits)	Supervision
<u>3831</u>	<u>Maîtrise en gestion de projet (profil de recherche)</u>	
-	Mémoire (21 crédits)	Tutorat
<u>3809</u>	<u>DESS en sciences comptables</u>	
-	SCO7200 Projet d'intervention	Supervision
<u>3457</u>	<u>Maîtrise en administration des affaires (MBA)</u>	
-	MBA8438 Stage en gestion hors Québec	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 et</u>		
<u>7947 Baccalauréat en génie mécanique</u>		
-	STI0501 Stage industriel I (1 crédit)	Supervision
-	STI0502 Stage industriel II (1 crédit)	Supervision
-	STI0503 Stage industriel III (1 crédit)	Supervision
-	GEN4402 Projet d'étude en ingénierie (3 crédits)	Supervision
-	GEN4403 Conception en ingénierie I (3 crédits)	Supervision
-	GEN4401 Conception en ingénierie II (3 crédits)	Supervision
-	GEN4404 Projet appliqué de fin d'études (6 crédits)	Supervision
-	GEN4405 Collecte de données en ingénierie (3 crédits)	Supervision
<u>4303 Certificat en électromécanique minière</u>		
-	GEN3210 Projet d'électromécanique minière (6 crédits)	Supervision
<u>3522 Maîtrise en génie minéral</u>		
-	2MGM900 Mémoire (30 crédits)	Tutorat
<u>3523 DESS en génie minier</u>		
-	GNM1201 Méthodologie du projet d'application (3 crédits)	Supervision
-	GNM1202 Projet d'application (12 crédits)	Supervision
-	GNM1203 Rapport du projet d'application (6 crédits)	Supervision

<u>3708</u>	<u>Maîtrise en ingénierie</u>		
-	6RECHER	Mémoire (27 crédits)	Tutorat
-	6MIG807	Séminaire I (1 crédit)	Supervision
-	6MIG808	Séminaire II (1 crédit)	Supervision
<u>3440</u>	<u>Maîtrise en biologie</u>		
-	BIOXXX	Mémoire (33 crédits)	Tutorat
-	BIO8501	Méthodologie en biologie (3 crédits)	Supervision
<u>3669</u>	<u>Doctorat en sciences de l'environnement</u>		
-	ENV9300	Projet de thèse (3 crédits)	Supervision
-	ENV9550	Lectures dirigées en sciences de l'environnement (3 crédits)	Supervision
-	ENV9900	Thèse (60 crédits)	Tutorat
<u>4253</u>	<u>Certificat en santé et sécurité au travail</u>		
-	SST1005	Projet d'intervention en santé et sécurité au travail (3 crédits)	Supervision
-	SST1015	Projet d'intervention avancée en santé et sécurité au travail (6 crédits)	Supervision
<u>3538 et 3838 - Maîtrise et doctorat en sciences cliniques</u>			Supervision
-	SCL722	Concepts méthodologiques (3 crédits)	Supervision
-	SCL718	Analyse de données en sciences cliniques (3 crédits)	Supervision
-	SCL726	Éthique en recherche clinique (1 crédit)	Tutorat
-	SCL786	Séminaires de recherche (1 crédit)	Supervision
-	SCL795	Activités de recherche (8 crédits)	Supervision
-	SCL787	Mémoire (22 crédits)	
-	SCL729	Activité de recherche complémentaire I (1 crédit)	Supervision
-	SCL730	Activité de recherche complémentaire II (2 crédits)	
-	SCL731	Activité de recherche complémentaire III (3 crédits)	Supervision
-	SCL735	Recherche qualitative en sciences cliniques (3 crédits)	
-	SCL887	Séminaires de recherche (2 crédits)	Supervision
			Supervision

- SCL895	Activités de recherche (16 crédits)	Supervision
- SCL885	Examen général (15 crédits)	Tutorat
- SCL888	Thèse (39 crédits)	Supervision
- SCL829	Activité de recherche complémentaire I (1 crédit)	Supervision
- SCL830	Activité de recherche complémentaire II (2 crédits)	
- SCL831	Activité de recherche complémentaire III (3 crédits)	Supervision
- SCL832	Activité de recherche complémentaire IV (4 crédits)	
- SCL833	Activité de recherche complémentaire V ( 5 crédits)	Supervision
		Supervision
<u>Tous les programmes</u>		
Supervision individuelle de cours		Supervision
Supervision de groupe		Supervision



**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS INVITÉS ENGAGÉS EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICES ENTRE ÉTABLISSEMENTS (Voir la clause 1.19)**

1. L'article 3 (Prérogatives syndicales) 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 professeurs invités engagés 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 14 Régime de perfectionnement et congé sabbatique;
  - Article 15 Congé sans solde;
  - Article 17 Congé de maladie;
  - Article 18 Congés pour responsabilités parentales et familiales;
  - Article 19 Assurances collectives;
  - Article 20 Régime de retraite;
  - Article 21 Traitement;
  - Article 27 Retraite anticipée et retraite;
  - Article 28 Régime de congé à traitement différé.
6. Le professeur invité engagé en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements bénéficie des dispositions de l'article 25, pour l'application des dispositions de la présente annexe.
7. L'article 3 (Prérogatives syndicales) ne s'applique pas.
8. 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.

## GESTION DES COURS OFFERTS À DISTANCE DANS LA TÂCHE DU PROFESSEUR

### 1- COURS OFFERTS À DISTANCE EN TEMPS DIFFÉRÉ ENREGISTRÉS SUR SUPPORT NUMÉRIQUE

Les cours offerts à distance en temps différé enregistrés sur support numérique incluent les cours offerts en DVD (lettres d'entente no 43 et 45) et ceux enregistrés sur un autre support numérique.

#### a) PRINCIPE GÉNÉRAL :

Pour les activités d'enseignement créditées offertes à distance en temps différé et enregistrées sur support numérique, le nombre d'étudiants inscrits requis pour équivaloir à une activité d'enseignement de trois (3) crédits est de trente-cinq (35) étudiants. À compter du soixante et onzième (71<sup>e</sup>) étudiant, le nombre d'étudiants requis est de quarante (40) étudiants.

Lorsqu'une activité d'enseignement créditée est numérisée à nouveau, le compte du nombre d'étudiants redémarre à zéro (0).

En appliquant les mêmes principes que lors du contingentement d'un cours, toute exception sera convenue avec le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

#### EXCEPTIONS DÉJÀ CONVENUES :

Pour les activités d'enseignement créditées offertes à distance en temps différé et enregistrées sur support numérique dispensés par l'Unité d'enseignement et de recherche en sciences de la santé, le nombre d'étudiants inscrits requis pour équivaloir à une activité d'enseignement de trois (3) crédits est de trente (30) étudiants. À compter du soixante et unième (61<sup>e</sup>) étudiant, le nombre d'étudiants requis est de trente-cinq (35) étudiants.

- Pour le cours COM2708, le nombre d'étudiants requis est de vingt (20) étudiants.

**b) RÉMUNÉRATION :**

Conformément à la clause 9.11 e), uniquement pour les activités d'enseignement créditées offertes à distance en temps différé et enregistrées sur support numérique, le professeur peut, après avoir complété sa tâche régulière, choisir une des options de la clause 9.11 ou choisir d'être rémunéré au taux de la charge de cours sans que les crédits ainsi assumés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens de la clause 9.11 a). En aucun cas, la tâche annuelle totale, aménagée en vertu de la clause 9.11 ou rémunérée en vertu de la présente annexe, ne peut excéder dix-huit (18) crédits.

Cette annexe s'applique à compter de la session automne 2005.

**2- BONIFICATION DES CRÉDITS D'ENSEIGNEMENT ATTRIBUÉS POUR LES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT CRÉDITÉES OFFERTES À DISTANCE**

**a) Bonification des crédits d'enseignement attribués pour les activités d'enseignement créditées offertes à distance en temps différé et enregistrées sur support numérique**

Un professeur devant offrir, à la demande du département, du module ou du comité de programme de cycles supérieurs afférents, une activité d'enseignement créditée offerte à distance en temps différé et enregistrée sur support numérique se verra attribuer, exclusivement lors de l'enregistrement de cette activité, l'équivalent de 150 % des crédits qui y sont normalement associés. Cette mesure ne s'applique pas lorsqu'un second professeur utilise le matériel produit par un collègue dans le cadre de l'enregistrement numérique d'un cours pour lequel un protocole d'entente a été convenu entre l'auteur du matériel médiatisé et l'Université.

**b) Bonification des crédits d'enseignement attribués pour les activités d'enseignement créditées offertes à distance en temps réel**

Un professeur devant offrir, à la demande du département, du module ou du comité de programme de cycles supérieurs afférents, une activité d'enseignement créditée à distance en temps réel se verra attribuer, exclusivement lors de la première dispensation de cette activité, l'équivalent de 150 % des crédits qui y sont normalement associés. Cette

application est rétroactive au 1<sup>er</sup> juin 2012 sous réserve d'une entente en regard des modalités et des délais pour soumettre une demande pour la période écoulée.

Les activités d'enseignement créditées offertes à distance en temps réel incluent l'utilisation d'une variété de médiums technologiques, tels que la visioconférence, la plateforme *Via*, le logiciel *Scopia*, etc.

## DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS RÉGULIERS DEMI-TEMPS

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les dispositions de la présente annexe s'appliquent au professeur régulier demi-temps :

Article ou clause		Modalités
8.15	Nombre de contrats	Période assujettie à la clause 8.15 : maximum de 4 contrats de 2 ans pour l'obtention du diplôme
	Possibilité de congé de perfectionnement	Après 2 ans
9.10	Tâche d'enseignement	Normalement 2 cours de 3 crédits au lieu de 4
9.11 a)	Aménagement des activités d'enseignement	Assumer plus de 6 crédits par année, mais pas plus de 9
9.11 b)		Assumer moins de 6 crédits par année, mais pas moins de 3
10.03	Durée des contrats et permanence	Obtention de la permanence après 4 contrats de 2 ans au lieu de 2 contrats
14	Perfectionnement et sabbatique	Accès au congé d'un an seulement et à la moitié des montants forfaitaires
24.02	Locaux	Local ou bureau partagé
27	Retraite anticipée	Admissible sauf à la retraite graduelle (clause 27.05 c)

## **Lettre d'entente n° 1**

### **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 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) représentants nommés 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 dont au moins un (1) représentant provenant de la section des employés de soutien et de trois (3) représentants 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 salariés 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 reliés aux postes de travail à écran cathodique et au travail exécuté par les salariés sur ces postes;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la Loi et applicable à l'établissement.

L'Employeur libère, sans perte de traitement, les salariés membres du Comité Hygiène, Santé et Sécurité désignés 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 – Sections professeur(re)s,

Pour l'Université,

Jules Arseneault

Rémy Trudel

Michel Marsan

Jean Turgeon

Les professeurs ayant des cours accumulés selon la lettre d'entente no 2 (Élimination des cours accumulés en vertu de la clause 10.11 de la convention collective 1983-1986) disposent de la période couverte par l'année académique 2014-2015 pour bénéficier des privilèges de la présente lettre d'entente.

Suivant ce délai, les cours ainsi accumulés ne pourront être réclamés sous quelque forme que ce soit.

**Lettre d'entente n° 2**

## **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; 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 le professeur un aménagement de sa tâche dans le temps et non une surcharge de sorte qu'ils ne peuvent en aucun cas être monnayés au professeur. 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'un professeur 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-vingts 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-vingts pour cent (80 %) s'effectue selon la formule suivante :

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

où: NP = nombre de professeurs dans le département;  
NPC = nombre de professeurs en congé;  
NPD = nombre de professeurs 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 – Sections professeur(re)s,

Pour l'Université,

Jules Arsenault

Rémy Trudel

Michel Marsan

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

**Objet : Considérant le faible taux de professeurs 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 un professeur 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 (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 professeurs 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'un professeur bénéficie de l'ensemble des douze (12) crédits de dégrèvements d'enseignement prévu au paragraphe précédent pour une année, ce dernier sera soumis à l'ensemble des dispositions de l'article 14 de la convention collective.

3. Le professeur, ayant bénéficié du paragraphe 1, s'engage à travailler pour l'UQAT le double du temps dont il a bénéficié en dégrèvement d'enseignement et s'engage à remettre un rapport écrit au vice-recteur 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 le professeur à remettre une demi-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

**ENTENTE INTERVENUE**

**ENTRE**

l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

**ET**

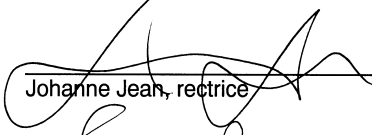
le Syndicat des professeures et professeurs  
de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

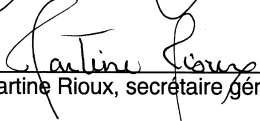
**RELATIVE AU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**2012-1016**


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À ROUYN-NORANDA, CE 14  
JOUR DU MOIS DE MARS 2014.

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE,

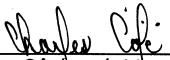
  
\_\_\_\_\_  
Johanne Jean, rectrice


  
\_\_\_\_\_  
Martine Rioux, secrétaire générale

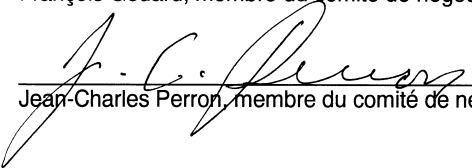
  
\_\_\_\_\_  
Marie-Josée Gagné, doyenne à la gestion académique

  
\_\_\_\_\_  
Lina Dallaire, directrice des ressources humaines

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

  
\_\_\_\_\_  
Charles Côté, président

  
\_\_\_\_\_  
François Godard, membre du comité de négociation

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Charles Perron, membre du comité de négociation

## Index non exhaustif

Sujet	Page (article)
<b>A</b>	
Activité d'enseignement :	Supervision p.152 (annexe E) Sous-octroi p.8-9 (1.21) 8.15 p.35 Fonction et tâche P. 37-39-43-46-47-48 (article 9) S. solde p.76. (15.01) Distance 158-160 (annexe G) Demi-temps p.161 (annexe H)
Activités professionnelles extérieures :	p. 127 128(24.07, 24.08, 24.09) Brevets/droits auteurs p.121 (23.01, 23.02) Syndicale p. 20-21 (3.18, 3.19, 3.21)
Adoption :	Congé p. 88 (18.20) fin congé p. 90 (18.23)
Allocation de démarrage :	P.42 (9.09)
Aménagement des activités :	Enseignement : p.37 (9.02) p.43 (9.11) Demi-temps p.161 Recherche ou de création : p.38 (9.03) Service à la collectivité : p.40 (9.05)
Année universitaire :	p. 2 (1,01)
Arbitrage :	p. 129 (article 25)
Assemblée départementale :	Définition p.2 (1.02). Directeur p.4 (1.11). institut p.5 (1.14) Titre de professeur 6 à 9 (1.16 à 1.21) Régime d'emploi p.11 (1.25) Responsable 1er cycle p.11 (1.26) Libération syndicale p.20 (3.18) nouveaux postes p.29 (7.02) Stratégie recrutement p.31 (8.03) Embauche/comité de sélection p.32 à 35 (8.04 à 8.15 et annexe B) Tâche p. 39 et suivant (9.04. à 9.07, 9.09, 9.11 à 9.15. 9.22, 9.30) Durée contrat et permanence p.51 (10.03 à 10.05) p. 53 (10.10) Évaluation p. 56 (11.04 à 11.06. 11.08, 11.13 à 11.19) Perfectionnement et sabbatique p.68 et suivant (14.01,14.02,14.05, 14.11, 14.17) Congé sans solde p..76 et suivant (15.01,15.03 à 15.05) Vacances p.79 (16.02) Retrait préventif p.95 (18.14) Nomination CA/conseil études p. 149 annexe C Promotion p.118 (22.01) Grief p.128 (24.10) Prêt de service p.134 (26.01 et annexe F)
Assurances collectives :	p.81 (19) Hors unité p.1 (3.22) Sans solde p. 77 (15.07) Adoption p.91 (18.24) Obligation UQAT p.98 (20.02) Retraite p. 137 (27.05-27.06) Traitement différé p.142 (28.09) Professeur invité p.177 (annexe F)

Auteur voir droit d'auteur

Avis à caractère professionnel : p.58 (11.10, 11.11, 11.21)

## B

Brevets : P.122 (23.02)

## C

Charge annuelle de travail : p.40 (9.07) p.45 (9.12, 9.13) p.48 (9.23) p. 49 (9.26)  
Chargé de cours : p.2 (1.03)  
Comité : Assurances et retraite p.93 (19.03) p.96 (19.15) p.99 (20.02, 20.07, 20.09)  
Bipartite et paritaire de réaffectation : p.64 (12.03 à 12.06)  
Évaluation : p. 56 (11.05 à 11.15)  
Programme de cycles supérieurs : p.3 (1.05)  
Promotion : p.120 (22.01)  
Révision : p.60 (11.16)  
Sélection : p.31 (8.04)  
Hygiène santé-sécurité p.162 (lettre#1)  
Recherche et de la création p.2 (1.04)  
Relations de travail p.21 (3.23)  
Nouveau département ou programme p.35 (8.14)  
Marché à l'embauche p.114 (20.06)  
Brevets et inventions p.123 (23.02)  
Grief p.130 (25.07)  
Commission des études : p.26 Article 6  
Définition p.3 (1.06)  
Composition. modalités d'élection mandats : p.22 (4.02), p.149 (annexe C)  
Rôle et pouvoirs : p. 2 (1.04), p. 5 (1.13, 1.14), p.12 (4.02) p.29 (article 7) p.31 (8.01) p.35 (8.14) p.49 (9.28, 9.30) p.64 (12.01) p.68 (14.01)  
Promotion p.118 (22.01)  
Tâche administrative p.39 (9.04b)  
Congé parental : p.87 (18.17, 18.18)  
Congé parental : p.81 (article 18)  
Traitement différé p.140 (28.06)  
Congé sans solde : p. 76 (article 15)  
Probation p.52 (10.07)  
Évaluation p.55 (11.07)  
Congé de maternité p. 84 (18.12)  
Avis p. 88 (18.09, 18.20, 18.23, 18.24)  
Retraite p.137 (27.06)  
Prof invité exclu p.157 (annexe F)  
Congédiement : p.67 (13.01) (aussi 3.13, 25.18, 28.14)  
Congés d'adoption : p. 81 (18.02) p.88 (18.20 à 18.24) p.140 (28.06) p.144 (28.13)  
Congés de maladie : p.80 (article 17)  
8.15 p.35 (10.07)  
Grossesse p.86 (18.15)  
Congés de maternité : p.81 (article 18)

Congés de perfectionnement :	Traitement différé p.140 (28.06), p.143 (28.12) p.68 (article 14) Prof sous octroi p.7 (1.21) 8.15 p.35 (8.15) Diverses modalités p. 44 (9.11), p.52 (10.07), p.55 (11.02) Réorientation p.64 (11.19) Sans solde p.76 (15.04) Traitement différé p.145 (28.13) Prof invité exclu p.157 (annexe F) Demi-temps p.161 (annexe H) p.81 (article 18)
Congés pour responsabilité familiale :	
Congés sabbatiques :	p.68 (article 14) Prof sous octroi p.7 (1.18) Diverses modalités p. 44 (9.11), p.55 (11.02) Traitement différé p.145 (28.13) Prof invité exclu p.157 (annexe F) Demi-temps p.161 (annexe H)
Conseil d'administration :	Définition p. 3 (1.08) Représentation p. 22 (4.01) Tâche p.39 (9.04) Nomination p.149 (annexe C)
Conseil de module :	p.4 (1.09) Directeur p.4 (1.12) Dégrèvement directeur p.40 (9.08) Prime p.119 (22.02)
Contrat d'engagement :	Selon titre de professeur p. 7 (1.19 à 1.21) 8.15 p.35 (8.15) Durée : p.51 (10.01 à 10.05) p.94 (20.04) p.116 (21.09) Non-renouvellement : p.53 (10.09 10.10, 11.20) Renouvellement p.58 (11.10, 11.11) Prolongation p.52 (10.07, 10.12) Évaluation p.55 (11.02) Prof invité exclu p.157 (annexe F) Demi-temps p.161 (annexe H)
Contrat de prêt de services :	.p 134 (article 26) p.7 (1.19) Classement salarial p.16 (1.23) Régime d'emploi p.11 (1.25) Disposition particulière p. 157 (annexe F) p.47 (9.20) p.153 (annexe E)
Crédits d'encadrement de mémoire et de thèse :	
Crédits d'enseignement :	Aménagements p.43 (9.11, 9.12) Retraité p.138 (27.09) Bonification/distance p. 148 (annexe G) Individualisé/supervisions p. 47 (9.20)



## D

Droits auteurs :	p.121 (23.01) Distance p. 159 (annexe G 2 a)
Directeur module :	p.4 (1.12), Dégrèvement p.40 (9.08) Prime p. 119-120 (22.02)
Direction département :	p.4 (1.12), Dégrèvement p.40 (9.08) Prime p. 119-120 (22.02) Répartition poste p.29 (7.03) Embauche p.32 ( 8.02 à 8.04, 8.07, 8.14) Tâche p.40 (9.06 9.15) Évaluation p.56 (11.03, 11.05, 11.08, 11.13,11.15,11.16) Rapport perfectionnement/sabbatique p.72 (14.12, 14.20) Sans solde p. 76 (15.04) Vacances p.79 (16.04) Maladie p.80 (17.02) C. maternité p.82 (18.07, 18.11, 18.24) Comité prime de marché p.114 (21.06) Promotion p.118 (22.01) Comité reconnaissance acquise p.120 (22.02) Activité extérieure/prof p.127 (24.08) Retraite anticipée p.135 (27.03)
Discrimination :	p.24 (article 5)
Double emploi :	p.127 (24.08 24.09)

## E

Échelle salariale :	p.102 (article 21) définition.12 (1.28) Échelle de traitement dite générale p. 102 (21.01) Progression de deux échelons 1 <sup>er</sup> juin 2014 : p.116 (21.09 6) Échelle de traitement entente spécifique p.107 (21.02) Cotisation syndicale p.16 (3.02, 3.03) Calcul des années d'expérience : Classement et intégration : p.113 (21.05) Majoration p. 112 (21.03) Forfaitaire prolongation de contrat p.54 (10.12) Passage d'une catégorie à une autre : p.116 (21.09) Primes de direction : p. 119-120 (22.02) Prime de marché. 114 (21.06) Hors taux p. 112 (21.03) Intégration dans l'échelle de traitement p.115 (21.07, 21.08) Perfectionnement p.69 (14.08) Congé de maladie p.80 (17.01) Retraite anticipée p.135 (27.05)
École :	p. 5 (1.13)
Embauche :	p.31 (article 8) Sous 8.15 p.34 (8.10, 8.15, annexe B)

	Dégrèvement nouveau professeur p. 42 (9.09)
	Frais de déménagement p.127 (24.04)
	Examen médical p.127 (24.05)
	Lettre type engagement p. 146 (annexe A)
	Exclusion invitée en prêt de service p. 157 (annexe F)
Enseignement :	Prime de marché. 114 ( 21.06)
	Supervision p.152 (annexe E)
	Sous-octroi p.8-9 (1.21)
	8.15 p.35
	Fonction et tâche P. 37.39.43.46.47.48. (article 9)
	S. solde p.76. (15.01)
	Distance 158-160 (annexe G)
Évaluation :	Demi-temps p.161 (annexe H)
	p.55 (article 11)
	Comité d'évaluation : p.56 (11,05)
	Comité de révision de l'évaluation : 11,16
	Critères et procédure d'évaluation : p.55 (11.02, 11.04, 11.0811.06, 11.09-11.11)
	Des substituts et invités :
	Dossier d'évaluation :
	Rapport d'évaluation : p. 58 (11.09,11.11):
	Professeures suppléantes p. 59 (11.12 et suivant)
	Promotion p.57 (11.07) p. 118 (22.01)
Expérience (calcul des années d'expérience) :	Pondération p. 113 (21.05)
	Échelle progression p.116 (21.09)
	Expérience préuniversitaire p.120 (22.02)
	Sous octroi/invité p.53 (10.08)
	Autre université p.52 (10,06)
	Sabbatique p.73 (14.15)
	Sans solde p.77 (15.07)
	Congé de maternité p.91 (18.24)

## F

Frais de déplacement :	p.126 (24.01)
	Perfectionnement/sabbatique p.70 (14.08b)
	Comité assurance et retraite p.95 (19.08, 20.07)
Français. langue de travail :	p. 15 (2.05)

## G

Grief :	p. 129 (article 25)
Grossesse (voir Congés de maternité) :	p.81 (article 18)

## H

8.15 :	p. 35-36 (8.15).
	Exclusion p.57 (10.07).
	Condition p.58 (11.10).

Harcèlement psychologique : Lettre engagement p.147 (annexe B)  
Demi-Temps p.161 (annexe H)  
p. 25 (5.03)

## I

Indemnité de départ : p. 64 (12.04, 12.06) par un arbitre p. 133 (25.18)

## L

Langue de travail : p. 15 (2.05)  
Liberté universitaire : p. 24 (5.01)  
Locaux : accès et utilisation : p.126 (24.02)  
Bureau syndical et assemblé p. 19 (3.14, 3.19)

## M

Maladie (voir Congé de maladie) : p.80 (article 17)  
Mise à pied : p.66 (12.08, 12.10, 12.01)  
Modification de la convention collective voir syndicat : p. 15 (2.02).  
Moyenne cible par groupe-cours : p.50 (9.30)

## N

Non-discrimination : p.24 (article 5)  
Non-renouvellement de contrat : Avis obligatoire p.58 (11.10)  
Permanent p.58 (11.11)  
Avis de p.63 (11.20)

## P

Perfectionnement : Congé de perfectionnement p.68 (article 14)  
Exclusion pour prof sous octroi p.7 (1,21)  
8.15 p.35 (8.15)  
Diverses modalités p. 44 (9.11), p.52 (10.07), p.55 (11.02)  
Réorientation p.64 (11.19)  
S. solde p.76 (15,04)  
Traitement différé p.145 (28.13),  
Prof invité exclu p.157 (annexe F)  
Demi-temps p.161 (annexe H)  
Permanence : p.51 (article 10) p.64 (article 12)  
condition p.51 (10.03, 10.05)  
Pouvoir CA p.53 (10.10)  
8.15 p. 35 (8.15)  
Sécurité d'emploi p.54 (10.11)

	Recommandation/évaluation p.58 (11.10)
	Retour p.66 (12.10)
	Progression échelon p.117 (21.09 c)
Plan annuel de travail :	p.46 (9.15)
	Évaluation p.57 (11,08 c)
	Vacances p.79 (16.01)
Postes de professeur :	Associé p.6 (1.17)
	Régulier p.7 (1.18)
	Invité p.7 (1.19)
	Invité prêt de service p.7 (1.19b)
	Suppléant p.8 (1.20)
	Sous octroi p. 8 (1.21)
	Retraité p.10 (1.22)
	Émérite p.10 (1,24)
	Catégories p. 10 (1.23)
	Répartition P.29 (article 7)
Prêt de services :	Invité prêt de service p.7 (1.19b)
	p.134 (article 26)
	p. 157 (annexe F)
Primer de marché :	p. 114 (21.06)
Primes de direction :	p. 119-120 (22.02)
Procédure de règlement des griefs et arbitrage :	p.129 (article 25)
Professeur :	Associé p.6 (1.17)
	Régulier p.7 (1.18)
	Invité p.7 (1.19)
	Invité prêt de service p.7 (1.19b)
	Suppléant p.8 (1.20)
	Sous octroi p. 8 (1.21)
	Retraité p.10 (1.22)
	Émérite p.10 (1,24)
	Demi-temps : p.7 (1.18) p.161 (annexe H) p. 11 (1.25), Durée de Contrat p.53 (10.07), échelon p.120 (22.02), autre emploi p.128 (24.09)
Promotion :	p.57 (11.07, 11.08 e) p. 118 ( 22.01)

## R

Reconnaissance acquise :	p. 52 (10.06) p.120 (22.02) C.solde p.77 (15.07)
Régime de retraite voir retraite	
Responsabilités familiales :	p. 81 (article 18) Maladie/accident p.92 (18.25)
Responsable de programme d'études de cycles supérieurs :	p.12 (1.27)
Responsable de programme de 1 <sup>er</sup> cycle	p. 11 (1.16)
Retraite :	Régime de retraite p.98 (article 20) Anticipée : p. 135 (article 27) Droits et privilèges des retraités : p.99 (20.04) p.135 (27.01) Retraité p.10 (1.22)

## S

Salaire :	p.102 (article 21) définition.12 (1.28) Échelle de traitement dite générale p.102 (21.01) Progression de deux échelons 1 <sup>er</sup> juin 2014 : p.116 (21.09 6) Échelle de traitement entente spécifique p.107 (21.02) Cotisation syndicale p.16 (3.02, 3.03) Calcul des années d'expérience : Classement et intégration : p.113 (21.05) Majoration p. 112 (21.03) Forfaitaire prolongation de contrat p.54 (10.12) Passage d'une catégorie à une autre : p.116 (21.09) Primes de direction : p. 119-120 (22.02) Prime de marché. 114 ( 21.06) Hors taux p. 112 (21.03) Intégration dans l'échelle de traitement p.115 (21.07, 21.08) Perfectionnement p.69 (14.08) C.maladie p.80 (17.01) Retraite anticipée p.135 (27.05)
Sabbatique voir congé sabbatique	
Sécurité d'emploi :	p.64 (article 12)
Service à la collectivité :	p.37 (9.01 d), p.38 (9.03b), p.40 (9.05b)
Suspension :	p.133 (25.18)
Stationnement :	p.128 (24.11)
Sous-octroi :	Sous octroi p. 8(1.21) Embauche p.31 (8.04) Évaluation p.59 (11.15,11.16, 11.18)
Supervision :	Activité d'enseignement/ calcul p.47 (9.20) Liste p.152 ( annexe E)
Syndicat :	Seul et unique représentant p.17 (3.08, 3.09) Définition p. 12 (1.30) Chargé cours p. 2 (1.03) Prérogatives/responsabilité : p.16 tout l'article 3. Modifier la Convention p. 15 (2.02). Droit d'être représenté pour un professeur p.64 (12.01). p. 25 (5.03) Mise à pieds p.64 (12.03, 12.05, 12.06) Local p.19 (3.14 à 3.16) Tableau affichage p.19 (3.17) Libération p.20 (3.18 à 3.21) Comité relation travail p.21 (3.23) Civilité/non-discrimination p.24 (5.21, 5.22) p.95 (19.12) Service collectivité p.40 (9.05) Dégrèvements p.42 (9.09) Activités d'enseignement p.48 (9.20) Assurance/retraite p.93 (19.04) p.96 (19.15 - 19.17) P.98 (20.02) p. 101 (20.11)

Arbitrage équivalence p.114 (21,05)  
Revision frais déplacement consultation p. 126 (24.01)  
Décision Ass. Départementale p.128 (24.10)  
Grief ou arbitrage p.129 (article 25)  
Nomination CA/conseil études p. 149 (annexe C)  
Comité Hygiène, Santé et Sécurité p.162

Documents et correspondance à transmettre au  
Syndicat : CA p. 17 (3.09.3.10) Listes des profs Listes des Cours  
p.18 (3.12, 3.13)  
Invité p.6 (1.17)  
Embauche p.33 (8.08) P.34 (8.11)  
convention p.36 (8.17)  
Mise à pied P.64 (12.02)  
congédiement p.67 (13.01)  
Régime retraite p.100 (20.05, 20.08)  
Prime de marché p.115 (21.06)  
Promotion p.121  
Droits auteurs p.122 (23.01)

## T

Tâches : p.37 (article 9)  
Sous 8.15 p.35 (8.15)  
Dégrèvement p.42 (9.09, 9.10)  
Plus de 12 crédits p.45 (9.12)  
Évaluation p.57 (11.08)  
C. maternité p.85 (18.14)  
Activités extérieures p. 127 (24.08)  
Retraite p.137 (27.05)  
Prof. invité p.157 (annexe F)  
Cours à distance p.158 (annexe G)  
Demi-temps p.161 (annexe G)

Traitement : p.102 (article 21) définition.12 (1.28)  
Échelle de traitement dite générale p. 102 (21.01)  
Progression de deux échelons 1<sup>er</sup> juin 2014 : p.116 (21.09 6)  
Échelle de traitement entente spécifique p.107 (21.02)  
Cotisation syndicale p.16 (3.02, 3.03)  
Calcul des années d'expérience :  
Classement et intégration : p.113 (21.05)  
Majoration p. 112 (21.03)  
Forfaitaire prolongation de contrat p.54 (10.12)  
Passage d'une catégorie à une autre : p.116 (21.09)  
Primes de direction : p. 119-120 (22.02)  
Prime de marché. 114 (21.06)  
Hors taux p. 112 (21.03)  
Intégration dans l'échelle de traitement p.115 (21.07 21.08)  
Perfectionnement p.69 (14.08)  
C.maladie p.80 (17.01)  
Retraite anticipée p.135 (27.05)

## U

Unité d'enseignement et de recherche	p.12 (1.32, 1.33)
Université :	P.13 (1.34, 1.35)

## V

Vacances :	p.79 (Articles 16) Tâches p.46 (9.15) Sabbatique p.75 (14.19) Congé parental p.91 (18.24 a) 2) Traitement différé p.142 (28.09, 28.08)
Vice-recteur :	P. 13 (1.36, 1.37)