

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



ET



1^{er} juin 2021 – 31 mai 2026

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.....	23
ARTICLE 5 : LIBERTÉ POLITIQUE, LIBERTÉ ACADÉMIQUE EN MILIEU UNIVERSITAIRE, NON-DISCRIMINATION ET CIVILITÉ.....	24
ARTICLE 6 : COMMISSION DES ÉTUDES.....	27
ARTICLE 7 : RÉPARTITION DES POSTES	30
ARTICLE 8 : EMBAUCHE.....	31
ARTICLE 9 : FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURS	37
ARTICLE 10 : DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE.....	55
ARTICLE 11 : ÉVALUATION	59
ARTICLE 12 : SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	69
ARTICLE 13 : AVIS DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT.....	72
ARTICLE 14 : RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE ..	73
ARTICLE 15 : CONGÉ SANS SOLDE	81
ARTICLE 16 : VACANCES ANNUELLES.....	84
ARTICLE 17 : CONGÉ DE MALADIE	85
ARTICLE 18 : CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES	86
ARTICLE 19 : ASSURANCES COLLECTIVES.....	99
ARTICLE 20 : RÉGIME DE RETRAITE	103
ARTICLE 21 : TRAITEMENT	106
ARTICLE 22 : PROMOTIONS	118
ARTICLE 23 : DROITS D'AUTEUR ET BREVETS D'INVENTION	121
ARTICLE 24 : DIVERS.....	126
ARTICLE 25 : GRIEFS ET ARBITRAGE	131
ARTICLE 26 : PRÊT DE SERVICES	136
ARTICLE 27 : RETRAITE ANTICIPÉE ET RETRAITE	137
ARTICLE 28 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	142

LISTE DES ANNEXES

PAGES

ANNEXE « A »	PROPOSITION D'ENGAGEMENT ET D'ACCEPTATION D'UN POSTE DE PROFESSEUR.....	149
ANNEXE « B »	PROPOSITION D'ENGAGEMENT ET D'ACCEPTATION D'UN POSTE DE PROFESSEUR RÉGULIER (8.15).....	152
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	155
ANNEXE « D »	LETTRE-TYPE D'ENGAGEMENT D'UN ARBITRE	157
ANNEXE « E »	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS INVITÉS ET SUPPLÉANTS ENGAGÉS EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICES ENTRE ÉTABLISSEMENTS.....	158
ANNEXE « F »	FORMATION À DISTANCE	159
ANNEXE « G »	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS À TEMPS PARTIEL.....	177
ANNEXE « H »	DÉCLARATION D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES.....	178
ANNEXE « I »	PROTOCOLE D'ENTENTE POUR LA MÉDIATISATION D'UN COURS ASYNCHRONE	181
ANNEXE « J »	INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION.....	194

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

PAGES

Lettre d'entente n°1	Comité Hygiène, Santé et Sécurité196
Lettre d'entente n°2	Structure salariale198
Lettre d'entente n°3	Lettre d'entente relative à la diplomation de 3 ^e cycle du corps professoral200
Lettre d'entente n°4	Dégrèvement – Formation pratique202
Lettre d'entente n°5	Groupes atypiques.....203
Lettre d'entente n°6	Suivis de la mise en place de l'annexe F – Formation à distance204
Lettre d'entente n°7	Application de la convention collective 2021-2026205

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, la recherche-création 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'  ducation. 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, de la recherche et de la recherche-création et de favoriser un climat propice à la liberté politique et académique en milieu universitaire, 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 universitaire 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

1.1 DÉFINITIONS RELATIVES AU STATUT PROFESSORAL

1.1.1 Professeur

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

1.1.2 Professeur associé

Désigne une personne qui, sur recommandation d'une assemblée départementale, contribue à des activités d'enseignement, de recherche ou de recherche-crédation avec d'autres professeurs de l'UQAT.

Cette personne n'est pas à l'emploi de l'Université à titre de professeur 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, à la recherche et à la création à la suite d'une recommandation d'une assemblée départementale. La durée de l'association ne peut excéder trois (3) ans, mais peut être renouvelée.

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.

1.1.3 Professeur régulier

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

1.1.4 a) Professeur invité

Désigne toute personne embauchée à ce titre 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) an ou d'une durée maximale de deux (2) ans. Les contrats subséquents du professeur invité sont d'une durée minimale d'un (1) an 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 « E ».

1.1.5 a) 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, 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. La tâche du professeur suppléant est notamment assujettie à la clause 9.12 b).

b) Professeur suppléant 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 suppléant en vertu d'un contrat de prêt de services est notamment assujettie à la clause 9.12 b).

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

1.1.6 Professeur 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 sous octroi niveau 1 ne peut dépasser une période de trois (3) ans. Le professeur sous octroi niveau 1 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 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 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 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.

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

Le professeur 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 par l'Université sur recommandation de l'assemblée départementale. La durée du contrat du professeur sous octroi niveau 2 ne peut dépasser une période de trois (3) ans et est renouvelable une fois. Le professeur 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 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 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.

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

1.1.7 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.

1.1.8 Catégories de professeur et titres académiques

« Catégorie » désigne l'une ou l'autre des quatre (4) catégories de professeur, à l'exception du professeur 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, suppléants et suppléants en prêt de service et professeurs sous octroi 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.

1.1.9 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.

1.2 TOUTES AUTRES DÉFINITIONS

1.2.1 Année

Désigne l'année universitaire commençant le 1^{er} juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante. L'année universitaire comporte trois (3) sessions : la session été, la session automne et la session hiver. La session été, tel que défini par le calendrier universitaire, est réputée appartenir à l'année commençant le 1^{er} juin qui suit.

1.2.2 Assemblée départementale

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

1.2.3 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.

1.2.4 Comité de la recherche et de la création

Désigne l'organisme institué aux fins de conseiller le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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, à la recherche et à la création, de cinq professeurs réguliers ou sous octroi nommés par la commission des études après consultation des départements et d'un étudiant de cycles supérieurs.

1.2.5 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 directeur 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 habilités 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 directeurs de programmes de cycles supérieurs de l'Université. Le mandat des professeurs au sein du comité de programme de cycles supérieurs est de deux ans renouvelable. Le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création ou ses représentants peuvent participer aux réunions avec droit de parole, mais sans droit de vote.

1.2.6 Commission des études

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

1.2.7 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 conjoint, 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.

1.2.8 Conseil d'administration

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

1.2.9 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, à la recherche et à la création peut participer aux réunions avec droit de parole, mais sans droit de vote.

1.2.10 Décanat à la gestion académique

Désigne l'entité responsable de l'administration des politiques académiques et du soutien aux départements dans leurs fonctions de planification et de gestion de la carrière des professeurs. Il est responsable de veiller à l'application des conventions collectives des professeures et professeurs et des chargées et chargés de cours.

1.2.11 Décanat aux études

Désigne l'entité responsable de la gestion des programmes à tous les cycles et du soutien aux modules et comités de programmes. Il est responsable du développement et du fonctionnement de la programmation de tous les cycles ainsi que de l'application de la politique de l'évaluation des enseignements et de l'encadrement offert dans le cadre des divers programmes d'études.

1.2.12 Décanat à la recherche et à la création

Désigne l'entité responsable des activités de développement, d'animation et de promotion de la recherche et de la création et de l'application de diverses politiques relatives aux activités de recherche et de création.

Le Décanat apporte son soutien au développement et à la gestion de projets de recherche appliquée ou contractuelle auprès des organismes publics ou privés et veille à la valorisation des activités de recherche et de création auprès des milieux de pratique. Il est responsable de la gestion des programmes du Fonds institutionnel de recherche et de création.

1.2.13 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.

1.2.14 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, à la recherche et à la création. 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.

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

1.2.16 Directeur de programmes 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. Le titulaire de ce poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création. Il doit veiller à l'application des normes et échéances administratives en ce qui concerne le programme.

1.2.17 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.

1.2.18 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.

1.2.19 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.

1.2.20 Régime d'emploi

À l'embauche, le régime d'emploi du professeur régulier, invité, invité en prêt de services et sous octroi de subvention est à temps plein ou à temps partiel et le régime d'emploi du professeur suppléant et suppléant en prêt de services 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 temps partiel pour une période maximale de deux (2) ans, et ceci, sans perte de ses droits sous

réserve des conditions particulières s'appliquant à ce régime d'emploi comme stipulées dans la présente convention.

1.2.21 Responsable de programmes de 1^{er} 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.

1.2.22 Salaire

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

1.2.23 Secrétaire générale

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

1.2.24 Syndicat

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

1.2.25 Traitement

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

1.2.26 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.

1.2.27 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.

1.2.28 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.

1.2.29 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 Québec.

1.2.30 Vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création

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

1.2.31 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 2026. Elle n'a pas d'effet rétroactif, sauf pour ce qui est expressément prévu à la lettre d'entente n°7 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 percepateur 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 paie 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 T4 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 sous octroi.

3.07 L'Université reconnaît le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT) comme représentant exclusif des professeurs couverts par le certificat d'accréditation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale 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, le poste occupé, les années de service, 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.

3.12 Deux (2) mois après le début de chaque session, le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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, à la recherche et à la création transmet un rapport annuel relativement à la lettre d'entente n°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 un tableau d'affichage à l'usage exclusif des Syndicats. 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 Libérations syndicales

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 Représentation

- a) Afin de faciliter l'application de la convention collective et favoriser la saine gestion du Syndicat, l'Université dégrève d'enseignement les professeurs mandatés par le Syndicat pour un total de trois (3) libérations de trois (3) crédits par année.

Comité de relations de travail

De plus, afin de faciliter le travail des représentants des professeurs au comité de relations de travail, l'Université dégrève d'enseignement les professeurs mandatés par le Syndicat pour un total de deux (2) libérations de trois (3) crédits par année.

Afin d'obtenir ces dégrèvements, le professeur doit être dégagé d'enseignement et sa tâche annuelle ne peut excéder dix-huit (18) crédits.

Renouvellement de la convention collective

- 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 2026 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 Activités syndicales externes

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 du régime 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, y compris les griefs, et de tenter de régler toute mésentente ou tout litige entre les parties. 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.

Les parties ont convenu, par le biais des lettres d'entente n°5 et n°6, d'octroyer certains mandats au comité de relations de travail.

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, LIBERTÉ ACADÉMIQUE EN MILIEU UNIVERSITAIRE, NON-DISCRIMINATION ET 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 académique en milieu universitaire

Dans le cadre des établissements d'enseignement postsecondaire, les professeures et les professeurs œuvrent pour le bien commun de la société en contribuant à l'avancement des connaissances et de la recherche de la vérité et à la diffusion du savoir, tout en encourageant les étudiants à développer leur sens critique afin de penser et s'exprimer librement.

La liberté académique en milieu universitaire n'exige pas la neutralité de la part des professeures et professeurs. Elle rend possibles la compréhension réciproque, le discours intellectuel, la pensée critique, le dialogue et l'engagement social et politique. Elle protège le droit d'enseigner, d'apprendre, d'étudier, de publier et de diffuser les résultats de la recherche et de la recherche-crédation sans craindre l'imposition d'un dogme ou la menace de représailles et la discrimination. Elle est la liberté de mettre en question et d'examiner la diversité des points de vue et de débattre les idées. Ce sont les fondements mêmes de l'université et de la démocratie.

La liberté académique en milieu universitaire 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 tant dans le sein de l'établissement que sur la place publique. Cette liberté doit être exercée de façon responsable dans le respect des lois.

Tous les professeures et professeurs ont le droit à la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'expression, de réunion pacifique et d'association, et le droit à la liberté et à la sécurité de la personne ainsi qu'à la liberté de mouvement.

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, violence à caractère sexuel, cyberintimidation 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 portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du professeur et qui entraînent, 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 violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

La cyberintimidation est un acte d'intimidation directe ou indirecte réalisé dans le cyberespace et prend de multiples formes dont le dénigrement, l'isolement, les insultes, les rumeurs, les menaces, le libelle diffamatoire, l'extorsion ou le harcèlement psychologique ou sexuel, qu'il soit criminel ou non. Ces actes se produisent à grande échelle sur un support où il peut être impossible d'en effacer les traces : les réseaux sociaux, les blogues, la messagerie instantanée, les messages textes, les courriels, etc. La cyberintimidation peut résulter d'un bris de l'intimité, de l'atteinte à la vie privée ou d'un sentiment

d'impuissance face à une personne qui agresse souvent de façon anonyme. Les actes de cyberintimidation peuvent entraîner une plainte en incivilité ou en harcèlement, ou encore peuvent conduire à des poursuites civiles ou criminelles, selon la gravité de la situation.

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 de harcèlement, de violence à caractère sexuel, de cyberintimidation ou d'incivilité.

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

Tout professeur qui se croit victime de harcèlement psychologique, de violence à caractère sexuel, de cyberintimidation ou d'incivilité 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, à la recherche et à la création;
- 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) deux (2) personnes chargées de cours, mais avec un seul droit de vote.

6.04 La commission des études est présidée par le recteur, ou, en son absence, par le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création. 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 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, à la recherche et à la création 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, au plus tard le 1^{er} juin, l'Université transmet à chaque département les données les plus récentes sur les prévisions de l'effectif étudiant telles qu'acceptées par le conseil d'administration.
- 7.02** Chaque année, au plus tard le 31 août, l'assemblée départementale fait connaître au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création, par voie de résolution départementale, ses besoins en nouveaux postes, selon les prévisions de l'effectif étudiant fournies en 7.01.
- 7.03** Au plus tard le 30 septembre, le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création transmet aux directeurs de département un projet de politique de répartition des postes ainsi que le nombre total de postes projetés 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 31 octobre, 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 15 décembre, 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.

Au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année, chacune des assemblées départementales doit obligatoirement transmettre au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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. Les décisions de diffusion de l'offre d'emploi sont définies par l'entremise du formulaire « autorisation de publier des offres d'emploi (recrutement professeurs) » approuvé par l'assemblée départementale puis transmises au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création par l'entremise du directeur de département.

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, à la recherche et à la création, après consultation du directeur de département.

Sur demande du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création, 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.

À la demande du comité ou de l'assemblée départementale, le Service des ressources humaines accompagne le comité de sélection dans les différentes étapes du processus de dotation et/ou met à leur disposition des outils pouvant supporter l'ensemble du processus.

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

- a) le nombre de candidatures reçues;
- b) la liste des candidats retenus pour entrevue de même que les critères utilisés pour la sélection;
- 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) la liste confidentielle des candidatures pourra être consultée sur demande, au secrétariat du département seulement.

- 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, à la recherche et à la création 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 nécessaire 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, à la recherche et à la création 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 décanat à la gestion académique établit la classification des nouveaux professeurs. Le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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 électronique, selon la lettre-type de la proposition d'engagement et d'acceptation 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). Conditionnellement à son acceptation écrite communiquée dans les vingt (20) jours ouvrables par courrier électronique, il est engagé par l'Université. Il entre en fonction au 1^{er} 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 de la proposition d'engagement et d'acceptation d'un professeur, l'Université assure la transmission de la version numérique de la convention collective en vigueur, et informe cette personne qu'elle peut, si elle le désire, consulter auparavant un représentant syndical.

Dans le cadre de la présente convention collective, la proposition d'engagement et d'acceptation fait office de contrat.

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 ou 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, à la recherche et à la création, 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 10.05 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 à temps partiel. 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 n°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 recherche ou de recherche-crédation, et devra être utilisé par le professeur selon les règles et politiques de l'Université.

Advenant le cas où la nouvelle personne professeuse embauchée sous la clause 8.15 à temps plein terminerait ses études de 3^e cycle et obtiendrait son diplôme de doctorat à l'intérieur, du premier contrat de 2 ans suivant son embauche, elle pourrait alors accéder aux bénéfices détaillés à la clause 9.09 b) soit un 2^e versement de 9 000 \$ venant bonifier le 6 000 \$ initialement reçu et ainsi que l'accès aux deux dégrèvements d'enseignement selon la procédure définie.

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.

La proposition d'engagement et d'acceptation 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 de la proposition d'engagement et d'acceptation 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 recherche-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, supervisions, stages, projets de fin d'études, directions de thèse et de mémoire, et ce, que ce soit aux 1^{er}, 2^e ou 3^e cycles;
- b) la préparation des activités exprimées ci-dessus;
- c) la mise à jour des connaissances disciplinaires 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 sous sa responsabilité 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 et des comités de programmes, 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.

- g) les tâches de responsabilités et d'encadrement liées aux cours médiatisés.

9.03 La recherche et la recherche-crédation

La recherche et la recherche-crédation se définissent 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 connaissances dans le domaine des sciences, des lettres ou des arts et servir de support à l'enseignement. Elle comprend les activités subventionnées et non subventionnées. Elle réfère :

- a) à sa diffusion sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles, comme :
 - la publication d'un livre, d'un manuel pédagogique, d'un rapport de recherche ou de recherche-crédation 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 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;
 - la direction et l'organisation de congrès, colloques ou séminaires à caractère scientifique ou la présidence de séance.
- 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 recherche-crédation dans le cadre des services offerts par l'Université;

- c) à la préparation d'un projet de recherche ou de recherche-création pouvant conduire à une demande de subvention;
- d)    toute autre démarche structur  e de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des sciences, des lettres et des arts;
- e)    la recherche liée à la préparation d'activités d'enseignement qui va au-delà à une préparation immédiate et normale, en particulier la recherche ou la recherche-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 programmes de 1^{er} cycle;
 - directeur de programmes d'études de cycles supérieurs;
 - toute autre activité de direction reconnue comme telle par l'Université dont la direction des laboratoires de recherche ou de recherche-création et/ou des groupes de recherches
- 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 programmes d'études de cycles supérieurs;
 - assemblée départementale et ses comités dûment formés.
- 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.
- f) le recrutement d'étudiants à titre de responsable de programmes de 1^{er} cycle, de direction de programme ou de module.

9.05 Services à la collectivité

- a) la participation sans but lucratif, à la demande de l'Université ou de l'assemblée départementale et 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 comité exécutif, représentant sur des comités de travail syndicaux ou à la FQPPU;
- c) la participation, à la demande de l'Université ou de l'assemblée départementale, aux activités d'un organisme externe;
- d) des tâches (en dehors des activités d'administration pédagogiques officiellement reconnues) liées au mentorat et au soutien de collègues, notamment celles en appui à l'intégration à la vie universitaire et à la réalisation des diverses composantes de la tâche;
- e) la participation à des activités de recrutement d'étudiants en dehors des activités d'administration pédagogiques officiellement reconnues;
- f) la participation comme jury sur un comité d'évaluation d'un mémoire de maîtrise, d'une thèse de doctorat, d'activités projets, de stages, etc. (sauf lorsqu'il s'agit de son propre étudiant).

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 annuelle d'enseignement du professeur consiste normalement en une charge de quatre (4) cours de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en termes d'activités de trois (3) crédits selon les dispositions de la clause 9.20.

Chaque professeur doit dispenser minimalement une ou plusieurs activités d'enseignement en présentiel totalisant 3 crédits par année. Pour être considérée comme offerte en présentiel, une activité en cours de médiatisation doit être offerte en tant que cours en enseignement régulier médiatisé telle que définie dans l'annexe « F ». Les dégrèvements reliés aux directions de département, de module et de programme peuvent être comptabilisés dans ces 3 crédits annuels.

- 9.08**
- a) Direction départementale
La direction de département bénéficie de deux (2) dégrèvements d'enseignement de 3 crédits par année, compte tenu de la tâche administrative. Un troisième dégrèvement d'enseignement s'ajoute lorsque les professeures et les professeurs rattachés au département sont au moins au nombre de 22 au 1^{er} septembre de l'année courante.
 - b) Direction modulaire
La direction de module bénéficie de deux (2) dégrèvements d'enseignement de 3 crédits par année, compte tenu de la tâche administrative. Un troisième dégrèvement d'enseignement s'ajoute lorsque le nombre d'étudiants-crédits redressés pour l'ensemble des programmes sous la responsabilité du module est de 10 000 étudiants-crédits redressés et plus par année ou lorsque les activités d'enseignement sous la responsabilité du module se déroulent dans trois centres et campus différents et que le nombre d'étudiants-crédits redressés pour l'ensemble des programmes sous la responsabilité du module est de 8 000 étudiants-

crédits redressés et plus. Le calcul du nombre d'étudiants-crédits redressés est réalisé à partir d'un rapport du tableau de bord par module après la date d'abandon avec remboursement de la session d'automne de chaque année en tenant compte des projections de l'effectif étudiant de la session hiver suivante, et réajusté au besoin après la date d'abandon avec remboursement de la session hiver de la même année.

c) Direction de programmes de cycles supérieurs

La direction de programmes de cycles supérieurs est dégrevée d'enseignement selon les paramètres du tableau suivant :

	1	2	3
	Microprogrammes Programmes courts DESS	Programmes de plus de 30 crédits Profil cours (type A)	Programmes de plus de 30 crédits Profil recherche (type 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	1 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

Le calcul du nombre d'étudiants-crédits redressés est réalisé à partir d'un rapport extrait du tableau de bord par programme après la date d'abandon avec remboursement de la session d'automne de chaque année et réajusté au besoin après la date d'abandon avec remboursement de la session hiver de la même année.

Le nombre étudiants-crédits redressés est comptabilisé selon le regroupement de programmes adoptés par le conseil d'administration, sur recommandation de la commission des études. La commission des études révisé, au plus tard le 1er février de chaque année, les regroupements de programmes et transmet son projet de regroupements de programmes modifié au conseil d'administration qui, après étude, adopte les regroupements de programmes au plus tard le 1er mars.

La direction de département, de module ou de programme de cycles supérieurs peut choisir :

1. d'être dégrevée d'enseignement;
2. 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^e 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, à la recherche et à la création, 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) À son embauche, la nouvelle professeure régulière ou le nouveau professeur régulier à temps plein, détenteur d'un doctorat, peut bénéficier d'un fonds de démarrage en recherche ou en recherche-crédation de quinze mille (15 000 \$) dollars. L'octroi de ce fonds de démarrage est conditionnel au dépôt, dans l'année suivant son embauche, par la professeure ou le professeur d'un plan d'établissement à la recherche ou à la recherche-crédation. Ce plan est élaboré en collaboration avec les conseillers ou conseillères à la recherche de l'Université et approuvé par son assemblée départementale avant d'être déposé auprès du décanat à la recherche et à la création. La professeure ou le professeur bénéficiant d'un tel fonds de démarrage en recherche ne peut assumer plus de douze (12) crédits, incluant l'ensemble des dégrèvements attribués, durant l'année académique où ce fonds est octroyé. Sont exclues de

cette mesure les personnes ayant bénéficié du statut de professeure ou de professeur sous octroi à l'Université durant plus de deux (2) ans ou d'un autre statut de professeur à l'Université durant quatre (4) ans et plus.

- c) Sous réserve du nombre de demandes reçues, afin de favoriser le développement de la recherche ou de la recherche-crédation, le vice-recteur ou la vice-rectrice à l'enseignement, à la recherche et à la création 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 recherche-crédation pour les professeures et les professeurs réguliers qui ont deux (2) ans et plus d'expérience à titre de professeur à l'Université. Ces dégrèvements sont pris dans une banque totalisant jusqu'à quarante-cinq (45) crédits annuellement et ne peuvent être accordés qu'une fois octroyés les deuxièmes dégrèvements auxquels renvoie le paragraphe suivant.
- d) Pour favoriser l'insertion en enseignement, en recherche et en recherche-crédation des nouvelles professeures régulières et des nouveaux professeurs réguliers à temps plein qui satisfont aux critères d'embauche et qui ont moins de quatre (4) ans d'expérience à titre de professeur d'université, l'Université, lors du premier contrat de 2 ans 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 automatiquement pour favoriser l'insertion en enseignement, en recherche ou en recherche-crédation en vertu du présent paragraphe. L'octroi du deuxième dégrèvement est conditionnel à une recommandation favorable du comité de la recherche et de la création ainsi qu'au dépôt par le professeur d'un plan d'établissement à la recherche ou à la recherche-crédation. Ce plan doit être élaboré en collaboration avec les conseillers ou conseillères à la recherche de l'Université et approuvé par son assemblée départementale avant d'être déposé auprès du décanat à la recherche et à la création. Le deuxième dégrèvement est pris dans la banque annuelle de 45 crédits prévue au paragraphe précédent.

Les dégrèvements d'insertion en enseignement, en recherche et en recherche-crédation doivent apparaître dans la tâche de la professeure ou du professeur. La personne bénéficiant de tels dégrèvements d'insertion en enseignement, en recherche ou en recherche-crédation ne peut assumer plus de douze (12) crédits, incluant l'ensemble des dégrèvements attribués, durant l'année académique où ces dégrèvements sont octroyés. Sont exclues de cette mesure les

personnes ayant bénéficié du statut de professeure ou de professeur sous octroi 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. Exceptionnellement et après entente avec le vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, un professeur peut bénéficier d'un cinquième dégrèvement par année en autant que les quatre (4) premiers dégrèvements soient attribués en fonction des clauses 3.19 et 9.08. Si le total des dégrèvements excède le maximum de cinq (5), 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 :

Réserve

- 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 recherche-créditation, subventionnées ou non, ce qui inclut la recherche ou la recherche-créditation destinée au développement pédagogique.

Le professeur qui se prévaut de la disposition du paragraphe précédent peut cumuler un maximum de neuf (9) 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 recherche-créditation, subventionnées ou non, ce qui inclut la recherche ou la recherche-créditation 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.

Fonds personnel du chercheur (FPC)

- 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, les sommes suivantes sont versées dans le fonds personnel du chercheur (FPC) de celui-ci. Ce montant est majoré de cent vingt-cinq (125 \$) dollars au 1^{er} 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 :

2021-2022 : 6 225 \$
2022-2023 : 6 350 \$
2023-2024 : 6 475 \$
2024-2025 : 6 600 \$
2025-2026 : 6 725 \$

- 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 conformément au paragraphe c) de la présente clause) ou ces fonds sont versés, au choix du professeur, pour des fins de recherche ou de recherche-crédation, 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. Certaines exceptions sont prévues à l'annexe « F » pour la formation à distance.

- f) Dans le cas de la démission d'un professeur en fonction ayant cumulé des crédits en vertu du paragraphe a), ces crédits convertis en argent (conformément au paragraphe c) sont versés au FPC du professeur. Le professeur démissionnaire peut utiliser les sommes cumulées à son FPC au cours des 2 années suivant sa démission à condition que leur utilisation soit en lien avec des activités d'enseignement, de recherche ou de recherche-crédation de l'UQAT. Les sommes non utilisées sont par la suite versées au choix du professeur démissionnaire au Fonds institutionnel de recherche (FIR), au Fonds de développement pédagogique, à la Fondation de l'UQAT ou à un fonds de recherche d'un autre professeur de l'UQAT.

Libération d'un professeur du même département

- 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 dégrevé 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.

Professeur invité ou suppléant

- b) L'assemblée départementale peut attribuer au professeur invité ou suppléant une tâche d'enseignement de neuf (9) crédits par session ou de dix-huit (18) crédits par année, en le libérant d'autres composantes de sa tâche. Le nombre de crédits attendus est précisé par l'assemblée départementale lors de l'embauche et au renouvellement de contrat.

9.13 Fonctions spéciales de recherche et d'administration

Dans le cadre de projets approuvés par le conseil d'administration, après consultation de l'assemblée départementale, le professeur peut accepter d'assumer (c.-à-d. 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 dégagement dans la détermination de la charge départementale d'enseignement.

9.14 Session d'été

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 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.
- c) la session été est réputée appartenir à l'année commençant le 1^{er} juin qui suit. Le plan annuel de travail et l'état de réalisation présentent respectivement les activités des sessions été, automne et hiver.

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 indiqué, 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.

Au plus tard le 15 mai de chaque année, l'assemblée départementale doit :

- a) approuver les plans annuels de travail et les transmettre au vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création pour approbation;
- b) recevoir, en vérifier la conformité et transmettre au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création l'état de réalisation du plan de travail de l'année précédente de chacun des professeurs qui en vérifie alors la conformité avec la convention collective.

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

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

Toute modification apportée au volet enseignement des plans annuels de travail doit être approuvée par l'assemblée départementale et transmise au vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création pour approbation au plus tard le 1^{er} août pour la session automne et au plus tard le 15 novembre pour la session hiver.

- 9.16** Dans le cas où les délais prévus à la clause 9.15 ne sont pas respectés, le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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 Modalités particulières d'enseignement

a) Cours en supervision

1. Un cours en supervision est un cours de lectures et de travaux dirigés permettant d'atteindre les objectifs du cours et dont l'encadrement prend la forme de rencontres individuelles avec un superviseur.
2. À moins que la formule pédagogique du cours ne le spécifie, une supervision de cours est considérée en tout temps comme une mesure exceptionnelle. L'étudiant s'inscrit normalement à des cours prévus à l'horaire. Dans le cas où un cours n'est pas offert à l'horaire, une supervision pourra être accordée, si le contenu du cours le permet, dans les cas suivants :
 - pour l'étudiante en fin de programme;
 - si la supervision permet à l'étudiante de terminer son programme au cours de la présente session et si la programmation annuelle prévue implique un retard de plus d'une session;
 - pour l'étudiante inscrite à un programme qui n'est plus offert.
3. Les crédits prévus pour les cours en supervision sont calculés de la façon suivante :
 - 1^{er} cycle : $A = (E + \frac{1}{2}) \times K / 30$
 - 2^e et 3^e cycle : $A = (E + \frac{1}{2}) \times K / 45$

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

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

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

b) Enseignement individualisé

1. Un cours en enseignement individualisé est un cours (1^{er}, 2^e, 3^e cycles) de travaux pratiques ou de recherche (séminaire, projet spécial, mémoire, thèse, projet de fin d'études, rapport de recherche,

etc.) permettant d'atteindre les objectifs du cours et dont l'encadrement prend la forme de rencontres individuelles avec un superviseur.

2. Un cours en enseignement individualisé peut être offert à une seule étudiante ou à un petit groupe d'étudiantes (généralement 2 ou 3).
3. Les crédits prévus pour l'enseignement individualisé sont calculés de la façon suivante :
 - 1^{er} cycle : $A = E \times K / 30$
 - 2^e et 3^e cycle : $A = E \times K / 45$

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

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

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

c) Groupes de petite taille

1. Un groupe de petite taille est un cours prévu à l'horaire et offert à moins de dix (10) étudiantes et dont la formule pédagogique exige quarante-cinq (45) heures de cours en présentiel ou en mode synchrone (pour trois (3) crédits).
2. Lorsque le nombre d'étudiantes inscrites à un cours se situe entre une (1) et neuf (9), le département dispose des options suivantes. Il peut :
 - jumeler en une seule activité d'enseignement deux ou plusieurs groupes d'étudiantes d'un même cours, et ce, dans un seul lieu ou via l'enseignement à distance synchrone ou asynchrone;
 - annuler la tenue de l'activité d'enseignement;
 - maintenir le cours à l'horaire et considérer celui-ci comme un cours dispensé à un groupe de petite taille.
3. La reconnaissance dans la tâche du professeur prévue pour les groupes de petite taille est la suivante :
 - 1 à 2 étudiantes : 50 % des crédits alloués au cours;
 - 3 à 4 étudiantes : 60 % des crédits alloués au cours;
 - 5 à 7 étudiantes : 70 % des crédits alloués au cours;
 - 8 étudiantes : 80 % des crédits alloués au cours;
 - 9 étudiantes : 90 % des crédits alloués au cours.

4. Si le nombre d'inscriptions augmente à dix (10) ou plus, le groupe n'est plus considéré comme un groupe de petite taille et la reconnaissance normale dans la tâche du professeur s'applique.
5. Toute demande de dérogation à l'application des clauses abordant les groupes de petite taille sera traitée selon la lettre d'entente n°5.

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 sous octroi converti 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 groupes-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 au plus tard 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^{er} 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.

ARTICLE 10 : DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE

10.01 Les contrats d'embauche débutent normalement le 1^{er} juin et se terminent le 31 mai.

Tout contrat intervenu avant le 1^{er} octobre est réputé avoir couru depuis le 1^{er} 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 régulier 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 10.11. 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 10.11.

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 régulier nouvellement engagé à l'Université et qui a moins de deux (2) ans d'expérience à titre de professeur universitaire 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 Lors d'absence pour des raisons de maladie ou de congé parental, l'échéance du contrat des professeurs réguliers est repoussée de la durée de l'absence.

10.06 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.

10.07 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.

10.08 Dans le cas d'un professeur régulier 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. Le professeur régulier engagé sous la clause 8.15 n'est pas assujetti 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 du professeur impliqué est automatiquement prolongé de la période prévue plus haut.

Dans le 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 1.2.20, d'un régime d'emploi à temps partiel s'échelonnant sur au moins une session (à l'exclusion de la session été) voit son contrat automatiquement prolongé d'un (1) an.

- 10.09** Toute année d'expérience à l'Université en tant que professeur invité, suppléant ou sous octroi est comptabilisée aux fins d'application du présent article, pourvu que les années passées à titre de suppléant, invité ou 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.
- 10.10** 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 cinq (5) 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 sous octroi.
- 10.11** Pour des motifs ayant trait, soit au développement des enseignements dispensés par l'Université, soit à l'évolution de l'effectif étudiant 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 au plus tard le 1^{er} 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^{er} 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.

10.12 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.

10.13 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.

10.14 Préavis de fin d'emploi

Tout professeur peut mettre fin à son emploi en tout temps moyennant un avis écrit expédié à l'Université au moins quatre (4) semaines avant son départ.

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 Professeurs réguliers

- 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.
- c) Si le professeur régulier 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 lors de la période suivante d'évaluation ou au plus tard 6 semaines avant la fin de l'échéance de son contrat prolongé.
- d) Le professeur régulier a le choix d'être évalué ou non si son évaluation statutaire est prévue durant la période où il bénéficie du programme de retraite graduelle ou s'il a officiellement annoncé que sa retraite sera effective à l'intérieur des douze mois suivant la date où devait avoir lieu son évaluation statutaire.

11.03 Professeurs suppléants, invités et sous octroi

Les professeurs suppléants, invités et sous octroi seront évalués, selon le cas, entre le 15 mars et le 15 avril ou entre le 15 septembre et le 15 octobre précédant la fin de leur contrat. Si le professeur est en congé sans solde, de perfectionnement, de maladie ou parental, durant la période prévue pour son

évaluation, il est évalué à son retour de congé lors de la période suivante d'évaluation ou au plus tard 6 semaines avant la fin de l'échéance de son contrat prolongé.

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

11.04 Nonobstant la clause 11.02, un professeur peut demander d'être évalué chaque année. Il doit manifester son intention au directeur de son département, au plus tard le 1^{er} juin. Le directeur du département envoie au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création la liste des professeurs qui ont dûment manifesté leur intention d'être évalués.

11.05 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.

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

Comité d'évaluation

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, à la recherche et à la création, 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.

11.07 Critères et procédures

L'évaluation est faite selon les critères et procédures déterminés par le comité d'évaluation, approuvés par l'assemblée départementale. Ils sont établis au plus tard le 1^{er} 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 au plus tard le 1^{er} 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, à la recherche et à la création au plus tard le 1^{er} juin.

11.08 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 11.07 et selon les critères de promotion adoptés par le conseil d'administration en vertu de l'article 22.

11.09 Dossier d'évaluation

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 le 15 septembre ou le 15 mars pour son évaluation et comprenant :

- a) les plans de travail annuels des années sur lesquelles porte l'évaluation adoptés par l'assemblée départementale conformément à la clause 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 sur lesquelles porte l'évaluation reçue et vérifiée par l'assemblée

départementale tels que transmis au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création conformément à la clause 9.15;

d) un rapport personnel d'autoévaluation des quatre composantes de sa tâche de professeur présentées à la clause 9.01 selon les critères et procédures déterminés par le comité d'évaluation et approuvés par l'assemblée départementale conformément à la clause 11.07;

e) le dernier rapport d'évaluation des années antérieures le cas échéant;

f) 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.

11.10 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.

Le comité peut également inviter le professeur afin d'obtenir des informations complémentaires qu'il juge nécessaires.

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, mettre fin à la procédure d'évaluation en ce qui le regarde.

11.11 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.

11.12 Recommandations

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.

11.13 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.

11.14 Dans le cas de l'évaluation des professeurs suppléants, invités et sous octroi, le comité d'évaluation ne formule aucune recommandation, mais donne une appréciation du travail effectué.

11.15 Rapport d'évaluation

Au plus tard le 22 octobre ou le 22 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.

- 11.16**
- a) Au plus tard le 1^{er} novembre, le directeur du département transmet au professeur régulier la recommandation de l'assemblée départementale et au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création, le rapport d'évaluation de chaque professeur.
 - b) Au plus tard le 1^{er} mai, le directeur du département transmet au professeur invité, suppléant et sous-octroi, la résolution départementale relative à son évaluation et au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création, le rapport d'évaluation de chaque professeur.

Le rapport d'évaluation, transmis au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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 sous-octroi.

Le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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 au plus tard le 15 décembre ou le 15 juin, selon le cas.

- c) Si le directeur de département fait défaut de transmettre au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création les recommandations prévues au paragraphe précédent, au plus tard le 1^{er} novembre ou le 1^{er} mai selon le cas, alors le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création institue lui-même le comité d'évaluation prévu à la clause 11.06 et fait rapport au conseil d'administration au plus tard le 15 décembre ou le 15 juin, selon le cas.
- d) Le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création doit transmettre le rapport d'évaluation au professeur concerné. Ce dernier peut contester l'évaluation selon les mécanismes prévus à la clause 11.17 et suivantes, dans les dix (10) jours suivant l'envoi du rapport par le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création.

11.17 Demande de révision

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, 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, à la recherche et à la création par écrit.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, l'adoption de la résolution de l'assemblée départementale relative à son évaluation, le professeur invité, suppléant ou 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, à la recherche et à la création par écrit.

Comité de révision

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

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

Ces personnes ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu à la clause 11.06. 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, à la recherche et à la création au plus tard le 1^{er} juin précédent. À défaut d'entente, cette personne est choisie par le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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, à la recherche et à la création et l'ensemble des directeurs de département. Cette personne préside le comité de révision.

Le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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 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, à la recherche et à la création au plus tard le 15 novembre. La recommandation du comité de révision ne peut être que l'une de celles prévues aux clauses 11.12 et 11.13.

Dans le cas d'un professeur invité, suppléant ou sous-octroi, ce comité doit transmettre son rapport de révision au professeur et au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création au plus tard le 15 mai. Conformément à la clause 11.14, le comité de révision pour un professeur invité, suppléant ou 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.

- 11.18** 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.

Le comité de révision peut inviter le professeur, le directeur du département et toute autre personne qu'il juge nécessaire d'entendre dans le cadre de ses travaux.

- 11.19** Le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création peut demander que les dispositions de la clause 11.17 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 sous-octroi par le comité d'évaluation est rejetée par l'assemblée départementale.

Le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création peut, en outre, demander que les dispositions de la clause 11.17 soient appliquées lorsque la personne représentant le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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, à la recherche et à la création 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, à la recherche et à la création, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

- 11.20**
- 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.

- 11.21**
- Les décisions de non-renouvellement de contrat ou de contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit au professeur au plus tard le

15 décembre. Les autres décisions seront communiquées au plus tard le 15 juin. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.22 Avis à caractère professionnel

L'avis à caractère professionnel doit préciser les exigences spécifiques qui ne sont pas rencontrées ainsi que préciser le ou les volets de la tâche touchés.

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.

11.23 Recyclage

Le recyclage vise une mise à jour des connaissances nécessaires au bon exercice de ses fonctions professorales. Il précise que le professeur doit passer par une formation et vise à permettre :

- i. D'acquérir les connaissances nécessaires lorsque son poste a été affecté par un changement;
- ii. D'acquérir les connaissances lui permettant d'accomplir adéquatement sa tâche.

11.24 Réorientation

La réorientation précise que le professeur est réaffecté à un autre poste afin de lui permettre de réaliser des tâches autres. La réaffectation doit considérer les connaissances de la personne.

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 : AVIS DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

- 13.01** a) L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création, 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^{er} septembre de chaque année, l'assemblée départementale doit transmettre au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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 au plus tard le 30 octobre 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, à la recherche et à la création au plus tard le 15 décembre.

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 15 février.

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 à l'enseignement, à la recherche et à la création 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 débuter entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre ou débuter le 1^{er} janvier. Le congé de perfectionnement ou sabbatique de six (6) mois doit débuter le 1^{er} juillet ou le 1^{er} 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 régulier en congé sabbatique à l'extérieur du Canada (au moins six (6) mois pour un congé de douze (12) mois et au moins cinq (5) mois pour un congé de six (6) mois reçoit cent pour cent (100 %) de son salaire pendant la durée de son congé, plus les bourses,

subventions ou toute autre rémunération extérieure reçue jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120 %) de son traitement.

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, des montants forfaitaires suivants :
- 5 000 \$ pour le professeur régulier
 - 1 200 \$ pour un seul conjoint, s'il y a lieu 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;
 - 1 200 \$ par enfant de moins de dix-huit (18) ans, s'il y a lieu, 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.
- 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 a posteriori par la présentation de pièces justificatives et être conforme 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. Lors d'un congé de perfectionnement de douze(12) mois, le mois de vacances est inclus dans cette période.
- 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** 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, à la recherche et à la création.

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 le professeur 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, les sommes suivantes, par professeur, pour les années :

2021-2022 : 1 600 \$

2022-2023 : 1 650 \$

2023-2024 : 1 700 \$

2024-2025 : 1 750 \$

2025-2026 : 1 800 \$

Le montant alloué est proportionnel au régime d'emploi. L'Université convient de reporter à l'année financière suivante, le solde du perfectionnement à court terme non utilisé par professeur, et ce, jusqu'à concurrence du montant maximum accordé dans cette année financière.

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 de douze (12) 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 titre de professeur 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. Pour les congés sabbatiques d'une durée de douze (12) mois, les vacances reliées à la période sont réputées prises au retour dudit congé.

14.20 Le professeur en congé sabbatique se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son congé sabbatique. Il lui est toutefois possible de poursuivre l'encadrement de ses étudiants de programme de recherche aux cycles supérieurs. Il doit transmettre, dans les quatre (4) mois suivant la fin de son congé, un rapport écrit sur ses activités. L'assemblée départementale reçoit ce rapport, et en transmet une copie, accompagnée de la résolution départementale, au vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création.

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, à la recherche et à la création 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 une seule fois 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 aviser l'Université soit de son retour au travail, soit de sa démission, soit d'une demande de renouvellement ou de prolongation du congé. À défaut de présenter cet avis dans les délais prescrits ou de se présenter à l'échéance de son congé, 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^{er} juin précédent sont cumulés avec les mois courus entre sa date de retour et le 1^{er} 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, à la recherche et à la création 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, à la recherche et à la création 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'Université verse une indemnité équivalente à cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) moins le taux de cotisation au RRUQ 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 du Travail, 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 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^e) 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 don 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, à la recherche et à la création 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.¹

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, à la recherche et à la création. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

¹ Néanmoins, en cas de maladie de la professeure, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 17 (congé de maladie).

- 18.12** Le directeur des ressources humaines doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La 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 cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) moins le taux de cotisation au RRUQ et les prestations qu'il aurait reçues du RQAP.

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 cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes) moins le taux de cotisation au RRUQ.

Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt et une (21) 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^e) 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^e) 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^e) 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 peuvent être fractionnées à la demande du professeur et sous approbation de l'employeur. Ce congé doit se terminer au plus tard à la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.
- d) Dans le but de faciliter la planification de l'enseignement, dès qu'il est en mesure de le faire ou au minimum trois (3) mois avant la date probable du départ, le professeur doit aviser, par écrit, son directeur de

département de la date prévue de l'accouchement ainsi que des dates probables de son congé de paternité.

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 débuter 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 RQAP².

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

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

² 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 débuter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

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.

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 un (1) mois avant le début du congé.

18.19 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé parental, 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, peuvent être fractionnées à la demande du professeur et sous approbation de l'employeur. Ce congé doit se terminer

au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) 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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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 compte 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^e) 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), la professeure ou le professeur demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'elle ou qu'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, à la recherche et à la création de la date du report.
- b) La professeure ou le professeur, dans le cadre d'une prolongation du congé de maternité (clause 18.17), de paternité (clause 18.17), d'adoption (clause 18.20 c) et d'un congé pour responsabilité familiale (clause 18.25) 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 qui lui sont applicables en assumant, si ces derniers le permettent, sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. Le professeur qui décide de ne pas maintenir sa participation à ces avantages sociaux doit en informer l'Université par écrit avant le début du congé;
 - 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, à la recherche et à la création 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 seize (16) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Outre le conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles: 1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint; 2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil; 3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint; 4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire; 5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

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

Le professeur doit aviser le Service des ressources humaines et le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création le plus tôt possible de son absence et, sur demande du Service des ressources humaines, fournir un document justifiant l'absence.

- 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-contractantes.

- 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'adjoit un actuaire-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 bénéfices 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 règlementaires 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, comme 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 1^{ER} AVRIL 2021

Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (2 %)

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0	1	70 317						
1	2	71 896						
2	3	73 512						
3	4	75 168						
4	5	76 866						
5			1	81 629				
6			2	83 466				
7			3	85 342				
8			4	87 261				
9			5	89 228				
10			6	91 235	1	95 918		
11			7	93 286	2	98 076		
12			8	95 386	3	100 280		
13			9	96 816	4	102 539		
14			10	98 267	5	104 845		
15			11	99 743	6	107 203	1	115 854
16			12	101 237	7	109 616	2	118 169
17			13	102 757	8	112 082	3	120 533
18			14	104 299	9	114 605	4	122 945
19			15	105 863	10	116 323	5	125 403
20			16	107 451	11	118 069	6	127 911
21					12	119 839	7	130 470
22					13	121 635	8	133 077
23					14	123 460	9	135 739
24					15	125 312	10	138 457
25					16	127 191	11	141 223
26					17	129 099	12	142 636
27					18	130 713	13	144 062
28					19	132 344	14	145 502
29					20	133 670	15	146 957
30					21	135 008	16	148 427
31					22	136 356	17	149 910
32					23	137 720	18	151 410
33					24	139 096	19	152 925
34					25	140 487	20	154 451
35					26	141 893	21	155 998
36					27	143 306	22	157 558
37							23	159 133

21.01

ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1^{ER} AVRIL 2022

Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (2,5 %)

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0	1	72 075						
1	2	73 693						
2	3	75 350						
3	4	77 047						
4	5	78 788						
5			1	83 670				
6			2	85 553				
7			3	87 476				
8			4	89 443				
9			5	91 459				
10			6	93 516	1	98 316		
11			7	95 618	2	100 528		
12			8	97 771	3	102 787		
13			9	99 236	4	105 102		
14			10	100 724	5	107 466		
15			11	102 237	6	109 883	1	118 750
16			12	103 768	7	112 356	2	121 123
17			13	105 326	8	114 884	3	123 546
18			14	106 906	9	117 470	4	126 019
19			15	108 510	10	119 231	5	128 538
20			16	110 137	11	121 021	6	131 109
21					12	122 835	7	133 732
22					13	124 676	8	136 404
23					14	126 547	9	139 132
24					15	128 445	10	141 918
25					16	130 371	11	144 754
26					17	132 326	12	146 202
27					18	133 981	13	147 664
28					19	135 653	14	149 140
29					20	137 012	15	150 631
30					21	138 383	16	152 138
31					22	139 765	17	153 658
32					23	141 163	18	155 195
33					24	142 573	19	156 748
34					25	143 999	20	158 312
35					26	145 440	21	159 898
36					27	146 889	22	161 497
37							23	163 111

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^{ER} AVRIL 2021
Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (2 %)

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0								
1								
2								
3								
4								
5			1	78 891				
6			2	82 882				
7			3	87 013				
8			4	91 288				
9			5	95 709				
10			6	99 459	1	105 888		
11			7	103 344	2	109 621		
12			8	105 811	3	113 124		
13			9	108 335	4	115 813		
14			10	110 927	5	118 409		
15			11	112 519	6	121 134	1	124 430
16			12	114 139	7	123 813	2	127 421
17			13	115 778	8	126 451	3	130 492
18			14	117 441	9	128 279	4	133 633
19			15	119 135	10	130 135	5	135 570
20			16	120 852	11	132 011	6	137 533
21					12	133 924	7	139 500
22					13	135 860	8	141 490
23					14	137 170	9	143 492
24					15	138 500	10	145 514
25					16	139 836	11	147 572
26					17	141 052	12	149 573
27					18	142 263	13	151 599
28					19	143 492	14	153 510
29					20	144 584	15	155 442
30					21	145 691	16	157 248
31					22	146 806	17	159 082
32							18	160 936
33							19	162 787
34							20	164 636

21.02 ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR AU 1^{ER} AVRIL 2022
Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (2,5 %)

	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
0								
1								
2								
3								
4								
5			1	80 863				
6			2	84 954				
7			3	89 188				
8			4	93 570				
9			5	98 102				
10			6	101 945	1	108 535		
11			7	105 928	2	112 362		
12			8	108 456	3	115 952		
13			9	111 043	4	118 708		
14			10	113 700	5	121 369		
15			11	115 332	6	124 162	1	127 541
16			12	116 992	7	126 908	2	130 607
17			13	118 672	8	129 612	3	133 754
18			14	120 377	9	131 486	4	136 974
19			15	122 113	10	133 388	5	138 959
20			16	123 873	11	135 311	6	140 971
21					12	137 272	7	142 988
22					13	139 257	8	145 027
23					14	140 599	9	147 079
24					15	141 963	10	149 152
25					16	143 332	11	151 261
26					17	144 578	12	153 312
27					18	145 820	13	155 389
28					19	147 079	14	157 348
29					20	148 199	15	159 328
30					21	149 333	16	161 179
31					22	150 476	17	163 059
32							18	164 959
33							19	166 857
34							20	168 752

21.03 Majoration des échelles de traitement

Une nouvelle structure salariale sera mise en vigueur rétroactivement au 1^{er} avril 2021, selon les modalités prévues à la lettre d'entente n°2

Les échelles de traitement de la nouvelle structure salariale seront majorées, avec effet le 1^{er} avril 2021, d'un pourcentage de 2 %.

De plus, les échelles de traitement en vigueur le 31 mars de chaque année sont majorées, avec effet le 1^{er} avril de chaque année 2022, 2023, 2024 et 2025 selon la valeur d'augmentation la plus élevée des deux possibilités suivantes :

- a) Politique salariale du gouvernement du Québec (PSG) selon les paramètres ci-dessous :

Pour chacune des années de la convention, à compter du 1^{er} avril 2022, les échelles de traitement sont majorées d'un pourcentage égal à celui établi en vertu de la politique salariale du gouvernement du Québec (PSG), tout en assurant un pourcentage d'augmentation minimum de 1,75 %, sans maximum d'augmentation des échelles de traitement.

ou

- b) L'indice des prix à la consommation (IPC) selon les paramètres ci-dessous :

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC non désaisonnalisé pour le Québec pour l'ensemble des produits et groupes de produits (Tableau : 18-10-0004-01 – anciennement CANSIM 326-0020) sera la valeur déterminée en prenant la moyenne du pourcentage d'augmentation de l'IPC établi par Statistique Canada pour les mois de janvier à décembre de l'année précédant l'augmentation.³

Pour chacune des années de la convention, à compter du 1^{er} avril 2022, le pourcentage d'augmentation minimum des échelles salariales sera de 1,75 % et le maximum d'augmentation des échelles salariales sera fixé à 2,50 %.

³ Par exemple, pour l'augmentation versée le 1^{er} avril 2022, la valeur en pourcentage sera calculée en faisant la moyenne des hausses mensuelles de l'IPC (en pourcentage) pour les mois de janvier 2021 à décembre 2021, par rapport au mois correspondant de l'année précédente, tel que présenté dans le tableau Excel reproduit à l'annexe X de la convention collective.

Dès que les paramètres applicables au 1^{er} avril de chaque année sont connus pour l'application des paragraphes a) ou b), l'Université et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour établir les nouvelles échelles de traitement.

Si les paramètres applicables au 1^{er} avril de chaque année sont connus postérieurement à la date du 1^{er} avril pour l'application du paragraphe a) et que la valeur d'augmentation se révèle plus élevée que celle auparavant accordée en vertu du paragraphe b), l'Université procède à l'ajustement salarial et au versement du montant rétroactif.

21.04 Professeurs hors taux

- c) 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 bénéficie, à la date de majoration des traitements, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1^{er} décembre de la période en cours.
- d) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé en a) a pour effet de situer au 1^{er} 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.
- e) 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 21.10 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^e ou 3^e 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^e 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^e 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^e cycle, cinq (5) années maximales d'expérience (incluant les années allouées pour le 2^e cycle et la scolarité de doctorat);
 - iv. pour le professeur qui détient des années de scolarité additionnelles jugées pertinentes et attestées par des diplômes d'études supérieurs, dix (10) années maximales d'expérience (incluant les années reconnues dans les paragraphes précédents).

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 d'attraction

Une prime d'attraction 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, à la recherche et à la création la demande de prime d'attraction. Le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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, à la recherche et à la création et du directeur du département examine toute demande d'attribution d'une prime d'attraction et donne suite, le cas échéant, à la demande de prime d'attraction.

La prime d'attraction ne peut dépasser 30 % du salaire en vigueur selon la classification salariale dans les échelles en vigueur au moment de l'embauche. Le professeur bénéficiant d'une prime d'attraction se voit reconnaître les échelons additionnels correspondant au moment de son embauche.

L'octroi de la prime à elle seule ne peut permettre à un professeur d'être intégré à la catégorie IV.

Le vice-recteur aux ressources transmet annuellement au Syndicat le nom des professeurs bénéficiant d'une prime d'attraction, 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^e 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^e 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.
- c) Le professeur, sur recommandation de l'assemblée départementale et du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création, peut également être intégré à la catégorie IV, à l'échelon correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 21.05, lorsque cette personne détient déjà, dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche, un statut de professeur titulaire ou un statut équivalent.

Ce processus ne peut à lui seul mener à la permanence.

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, 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^{er} juin. Dans ce cas, le professeur bénéficie d'un avancement d'échelon au 1^{er} 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. Pour se voir reconnaître une année complète d'expérience universitaire à des fins d'avancement d'échelon, le professeur détenant un régime d'emploi différent que celui de temps complet et occupant un emploi externe permettant de cumuler de l'expérience pertinente à son poste de professeur devra soumettre une attestation des heures effectuées durant l'année ainsi qu'une brève description permettant d'en valider la pertinence.
3. L'avancement d'échelon a lieu au 1^{er} 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.
4. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1^{er} 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.
5. De plus, les mois compris entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.
6. 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.

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

1. Les passages suivants sont automatiques :

- a) du 5^e échelon de la catégorie I au 1^{er} échelon de la catégorie II pour tous les professeurs;
- b) du 9^e échelon de la catégorie II au 5^e échelon de la catégorie III pour le détenteur du diplôme de 3^e 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^e 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^e échelon de la catégorie II au 1^{er} échelon de la catégorie III;

du 6^e échelon de la catégorie II au 2^e échelon de la catégorie III;

et ainsi de suite.

- b) le professeur qui a franchi le 5^e 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^e échelon de la catégorie III au 1^{er} échelon de la catégorie IV;

du 6^e échelon de la catégorie III au 2^e échelon de la catégorie IV;

et ainsi de suite.

21.10 Divers

- a) Les directions de départements et de modules reçoivent pour chaque dégrèvement obtenu en vertu de la clause 9.08 une prime annuelle pour la période débutant le 01-01-2021 : 3 800 \$.

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'Université accordera un échelon additionnel au professeur. Toutefois, cet avancement d'échelon additionnel ne sera pas octroyé si le diplôme obtenu permet de répondre aux critères d'embauche minimum précisés dans l'affichage du poste obtenu. Une mention sera ajoutée dans la proposition d'engagement et d'acceptation.
- c) Le professeur bénéficiant d'un régime d'emploi à temps partiel 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.

ARTICLE 22 : PROMOTIONS

22.01 Critères

- 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) Les critères d'admissibilité à une demande de promotion sont les suivants :
 - avoir présenté une demande de promotion à son directeur de département dans les délais prescrits;
 - avoir fourni un dossier, conforme au guide de présentation d'une demande de promotion, démontrant que sa contribution particulière à l'Université mérite une reconnaissance formelle;
 - pour le passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III), avoir obtenu sa permanence au moment de sa demande;
 - pour le passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV), le professeur doit avoir, au moment de sa demande, un minimum de quinze (15) années d'expérience professionnelle depuis le premier (1^{er}) juin de son année de diplomation au baccalauréat, tel que présenté à l'article 21.05 a) de la convention collective aux fins de classification à l'embauche;
 - DONT
Un minimum de six (6) années d'expérience consacrées à des tâches d'enseignement et de recherche ou création dans des établissements d'enseignement supérieur;
 - DONT
Un minimum de trois (3) années comme professeur agrégé à l'Université.
- c) Le professeur 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. Au plus tard le 1^{er} juin, faire une demande de promotion à son directeur de département qui en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création.

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.
- d) 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, à la recherche et à la création transmet au comité de promotion le rapport du comité de révision.

Comité de promotion

- e) Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres :
- le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création 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^{er} 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^{er} 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.

- f) Le professeur qui en fait la demande doit être entendu par le comité de promotion.
- g) Le comité peut également inviter le professeur afin d'obtenir des informations complémentaires qu'il juge nécessaires.

Recommandation

- h) 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 quinze (15) jours ouvrables suivant sa réunion.

- i) 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.

ARTICLE 23 : DROITS D'AUTEUR ET BREVETS D'INVENTION

23.01 Propriété intellectuelle et droits d'auteur, d'autrice

- a) La mission fondamentale de l'université réside dans l'élaboration et la transmission des connaissances par l'enseignement, par des activités de recherche et par la création, peu importe le mode ou la forme d'expression ou de diffusion, ou le support utilisé.
- b) La propriété intellectuelle comprend le droit d'auteur, d'autrice qui touche principalement les domaines scientifique, littéraire ou artistique, et le brevet d'invention, qui concerne surtout des productions de type industriel. Elle prend appui sur les valeurs fondamentales que sont la liberté académique et l'autonomie universitaire, l'honnêteté et l'intégrité intellectuelles, l'équité et l'intérêt public, prônées dans le respect de la mission universitaire. Ces valeurs confèrent au milieu universitaire un statut particulier comme lieu de travail et de production intellectuelle des professeures et des professeurs. Il s'agit de leur reconnaître le droit juridique de disposer librement des résultats concrets et tangibles de leurs travaux qui peuvent être traités comme des propriétés et qui sont reconnus comme tels par les lois applicables, dont la Loi fédérale sur le droit d'auteur.
- c) Dans ce cadre, les professeures et les professeurs demeurent titulaires du droit d'auteur, droit exclusif de produire ou reproduire, de publier, de traduire et adapter l'ensemble des contenus intellectuels et pédagogiques qu'ils développent, qu'ils soient enregistrés et mis en ligne ou non. Il couvre notamment les articles, les livres, les documents produits pour l'enseignement (plan de cours classe, notes de cours, recueils de textes, examens, grilles d'évaluation, etc.), les œuvres d'art, les prestations artistiques, les films, les enregistrements vidéo et audio, les logiciels, les communications et les conférences, etc.
- d) La reproduction et la diffusion des contenus d'apprentissage sans autorisation formelle et sans consultation préalable des professeurs qui ont conçu des cours sont strictement interdites. De plus, l'accord des membres du corps professoral est essentiel pour ce qui est de la conservation ou de la destruction de tout le matériel qui aura été mis en ligne. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent en tout temps à l'exception des cours asynchrones médiatisés pour lesquels un protocole

d'entente distinct est signé entre le ou les professeurs concernés et l'Université,

- e) Le professeur auteur de matériel d'enseignement pédagogique, produit à la demande de l'UQAT et avec son soutien, sous la forme d'enregistrements vidéo et audio ne peut utiliser ce matériel hors de l'enseignement d'un cours à l'UQAT ou hors d'activités de recherche sans obtenir la permission écrite du vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création. Toute commercialisation ou vente, hors de l'enseignement d'un cours à l'UQAT, de documents produits sous quelque forme que ce soit pour l'enseignement exige le consentement écrit de l'UQAT et de l'auteur.
- f) 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.
- g) L'Université est titulaire du droit d'auteur sur toute œuvre à caractère administratif créée par la professeure, le professeur en réponse à une demande ou un mandat d'une instance ou d'un comité de l'Université.
- h) Une copie de chaque entente visée à la présente clause sera remise au Syndicat par l'Université.
- i) Définitions :
 - 1. Auteur, autrice :

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. 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.

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, à la recherche et à la création 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 identifié avec son nom et sa fonction (Pr, Pre ou Prof au choix de la personne) 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 Espace de stockage

Dans les limites de ses moyens, l'Université assure au professeur, des espaces de stockage suffisants pour ses tâches d'enseignement et de recherche.

24.04 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.

24.05 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.

24.06 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.

24.07 Utilisation du nom de l'Université

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

24.08 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.

24.09 Activités professionnelles externes

Les activités professionnelles externes sont des activités effectuées par la professeure ou le professeur pour un tiers ou pour son propre compte.

Le temps consacré par la personne professeure à des activités professionnelles externes ne peut donner lieu à un traitement privilégié dans son département ni ne constituer une contrainte pour le département.

Si les tâches normales prévues aux diverses clauses de l'article 9 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet à la professeure ou au professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures régulières à la condition, par souci de transparence, qu'il obtienne préalablement l'accord de son assemblée départementale et qu'il informe le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création de la nature de ces activités et de l'ampleur de son implication dans celles-ci.

La déclaration des activités externes sera effectuée lors de l'établissement du plan de travail annuel ainsi que de l'état de réalisation à l'aide du formulaire prévu à l'annexe « H ». Les modifications seront soumises à l'assemblée départementale au moment de leur occurrence comme spécifié au paragraphe précédent.

Ces activités ne font pas partie de la tâche de la professeure ou du professeur et ne peuvent par conséquent être prises en compte lors de l'évaluation. Elles ne peuvent excéder l'équivalent de quarante-huit (48) jours ouvrables par année pour une personne professeure à temps complet. Le même prorata s'applique pour les différents régimes d'emploi. Les vacances annuelles de la professeure ou du professeur sont exclues du calcul de ces jours ouvrables.

Le dépassement des jours permis sera possible qu'exceptionnellement, après autorisation de l'assemblée départementale et du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création.

24.10 Double emploi

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.

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

24.12 Stationnement

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

24.13 Cotisations professionnelles

L'Université assume les cotisations aux ordres professionnels légalement reconnus si le poste obtenu par le professeur exige le maintien d'un titre professionnel légalement reconnu ou l'adhésion à un ordre professionnel légalement reconnu. Cette exigence doit être conforme aux critères d'embauche prévus à l'article 8.01. Le professeur doit soumettre la demande de remboursement selon les politiques en vigueur.

Le professeur assume la responsabilité de maintenir son adhésion et son admissibilité à ces ordres professionnels.

Advenant une situation exceptionnelle, sur recommandation du département et approbation du vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, l'Université pourra rembourser l'adhésion à un ordre professionnel.

24.14 Reconnaissances des déplacements importants pour l'enseignement

Un professeur ou une professeure devant offrir, à la demande du département, du module ou du comité de programme de cycles supérieurs afférents, à au moins sept (7) reprises durant une même session, une activité d'enseignement créditée à au moins deux cent quatre-vingt-cinq (285) km de son port d'attache se verra attribuer l'équivalent de 125 % des crédits qui sont normalement associés à cette activité d'enseignement.

24.15 Budget pour l'achat d'écrits

L'Université consacre, dans les limites de ses ressources financières, pour la durée de la convention collective, un montant de trois cents (300) \$ par année par professeur, pour l'achat de livres et d'abonnement à des revues scientifiques.

ARTICLE 25 : GRIEFS ET ARBITRAGE

Griefs

- 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 (3^e) lundi du mois de juin jusqu'au lendemain de la fête du Travail.
- 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, à la recherche et à la création, 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 ou son représentant doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu, ou convoquer le comité de relation de travail défini à la clause 3.23.
 - c) Si la réponse du vice-recteur aux ressources ou son représentant 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 relations de travail 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 relations de travail, ce dernier doit se réunir et faire rapport, dans le procès-verbal de la rencontre des discussions concernant le grief s'il y a lieu, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

Dans le cas où il n'y a pas entente au niveau du comité de relations de travail, le professeur ou le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la signature par le Syndicat et l'Université du procès-verbal.

- 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.
- 25.07** Pour qu'il y ait règlement du grief, toutes les parties doivent y consentir. À la suite d'une décision, tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université et signée par les représentants autorisés des parties.
- 25.08** Le comité de relations de travail adopte lui-même les règles de procédures qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions lors d'un règlement de grief, et ce 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 de relations de travail 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 relations de travail.

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 signature par le syndicat et l'université du procès-verbal prévu 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 ou de son représentant 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'un 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 (c.-à-d. 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 SERVICES

- 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 services 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-six (56) à soixante (60) ans et qui a au moins dix (10) ans à temps plein ou son équivalent 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 temps plein ou son équivalent 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, au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création et au Service des ressources humaines.

27.04 Date de la retraite anticipée et de retraite

La retraite anticipée ou la retraite débute un 1^{er} septembre, un 1^{er} janvier ou un 1^{er} juin postérieur à la date à laquelle le professeur atteint l'âge de cinquante-six (56) ans ou qui précède celle à laquelle cette personne atteint son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance.

Pour le professeur invité ou sous octroi, qui respecte le nombre d'années requis ainsi que le critère d'âge (en vertu de la clause 27.02), a droit à la fin de son dernier contrat au montant forfaitaire prévu aux mécanismes à la clause 27.05 a) et b) ou à la compensation forfaitaire prévue à la clause 27.07.

L'application se fera au prorata de son régime d'emploi. Et ce, même si de la date de fin de contrat n'est pas l'une de celles prévues à la clause 27.04 (1^{er} septembre, 1^{er} janvier ou 1^{er} juin). Outre la qualification, l'admissibilité

est également conditionnelle au dépôt d'un préavis de trois (3) mois comme prévu à la clause 27.03.

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-six (56) à soixante-quatre (64) ans ayant au moins dix (10) ans de service à temps plein ou son équivalent titre de professeur à l'Université :

- 100 % du traitement s'il est âgé de 56 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 temps plein ou son équivalent 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.

Si le régime d'emploi du professeur admissible au programme de retraite anticipée n'a pas été exclusivement sur une base temps complet, le calcul de la compensation forfaitaire est celui obtenu en effectuant la moyenne du salaire versé au cours des cinq dernières années.

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-et-onze (71) 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;
- 20 % du traitement s'il est âgé de 69 ans;
- 15 % du traitement s'il est âgé de 70 ans;
- 0 % du traitement s'il est âgé de 71 ans et plus.

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

Si le régime d'emploi du professeur admissible au programme de retraite anticipée n'a pas été exclusivement sur une base temps complet, le calcul de la compensation forfaitaire est celui obtenu en effectuant la moyenne du salaire versé au cours des cinq dernières années.

27.08 Le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite donne un préavis de trois (3) mois à son directeur de département, au vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création et au Service des ressources humaines.

Dispositions générales

27.09 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.

27.10 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, à la recherche et à la création 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 cette clause offre un maximum de 12 crédits d'enseignement par année.

Le professeur retraité peut retirer les sommes cumulées par l'application de la clause 9.11 c) 2e 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 Définition

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, 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^{er} janvier ou le 1^{er} juin.

Le congé doit débuter 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 assujetti 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 au vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création. 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
Durée du congé	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
1 an		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que 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 temps partiel durant sa participation au régime de congé à traitement différé doit mettre fin au régime selon la clause 28.14.

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

Le date

Madame/Monsieur Prénom Nom
Adresse 1
Ville (Province) Code postal

Objet : Proposition d'engagement et d'acceptation d'un poste de professeure associé/rég./supp./inv./chercheur sous octroi

Madame/Monsieur,

À la suite de l'adoption de la résolution XXX-CA-XXXX 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 professeure associé/rég./supp./inv./chercheur sous octroi à UER/École/Institut.

Votre premier contrat débiterait le date début pour se terminer le date de fin. Votre lieu de travail principal sera ville. Compte tenu de vos qualifications et de votre expérience, et conformément à la convention collective en vigueur, votre classification pour l'année universitaire XXXX-XXXX serait établie à l'échelon XX de la catégorie XX correspondant à un traitement annuel de XXXXX \$. Je me permets de préciser que votre engagement repose sur la foi de votre curriculum vitae qui fait partie intégrante de la présente entente.

Considérant que votre candidature ne respecte pas les exigences d'emploi quant à la scolarité tel que défini dans l'offre d'emploi et que vos études en cours vous permettront d'acquérir la scolarité exigée, l'obtention dudit diplôme devient conditionnelle pour la préservation de votre contrat et n'est pas assujetti à l'article 21.10 b); il ne pourra donc faire l'objet d'une reclassification salariale. Toutefois, cela ne s'applique qu'à l'obtention de la scolarité exigée. Si ultérieurement, vous obtenez un nouveau diplôme, une reclassification salariale serait effectuée tel que précisé à la clause 21.10 b).

De plus, le présent poste requiert, en plus des critères d'embauche généraux, certains critères spécifiques comme : . Vous devrez donc vous engager à maintenir ces qualifications comme condition au maintien du lien d'emploi.

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

Selon la clause 9.09 b), à titre de nouveau professeur(e) régulier/ère, vous bénéficierez d'un fonds de démarrage en recherche ou en recherche-crédation de 15 000 \$. L'octroi de ce fonds est conditionnel au dépôt, dans l'année suivant son embauche, par la professeure ou le professeur d'un plan d'établissement à la recherche ou à la recherche-crédation. Ce plan est élaboré en collaboration avec les conseillers ou conseillères à la recherche de l'Université et approuvé par son assemblée départementale avant d'être déposé auprès du décanat à la recherche et à la création.

Je vous serais reconnaissante 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 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://spuqat.uqat.ca>.

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

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

p. j. Résolution du conseil d'administration

c. c. Direction - UER/École/Institut
Coordination - UER/École/Institut
Secrétariat de direction – UER/École/Institut
Direction – Service des ressources financières
Coordination à la rémunération globale – Ressources humaines
Présidence – SPUQAT
Décanat à la gestion académique – VRERC

Je, Prénom Nom, ai pris connaissance de la proposition d'engagement ci-dessus.
J'accepte cette proposition et les conditions qui y sont précisées.

_____ ce _____ 202X.

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

Le date

Madame/Monsieur Prénom Nom

Adresse 1

Ville (Province) Code postal

Objet : Proposition d'engagement et d'acceptation d'un poste de professeure régulier/ère sous la clause 8.15 en spécification du poste

Madame/Monsieur,

À la suite de l'adoption de la résolution XXX-CA-XXXX 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 professeure régulier/ère sous la clause 8.15 en spécification du poste à UER/École/Institut.

Votre premier contrat débiterait le date début pour se terminer le date de fin. Votre lieu de travail principal sera ville. Compte tenu de vos qualifications et de votre expérience, et conformément à la convention collective en vigueur, votre classification pour l'année universitaire XXXX-XXXX serait établie à l'échelon XX de la catégorie XX correspondant à un traitement annuel de XXXXX \$. Je me permets de préciser que votre engagement repose sur la foi de votre curriculum vitae qui fait partie intégrante de la présente entente.

De plus, le présent poste requiert, en plus des critères d'embauche généraux, certains critères spécifiques comme : . Vous devrez donc vous engager à maintenir ces qualifications comme condition au maintien du lien d'emploi.

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 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 d'un diplôme de doctorat. 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 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.

Aussi, le professeur engagé en vertu de la clause 8.15 bénéficie d'un fonds d'études de six mille (6 000\$) dollars. À la fin des six (6) années de contrat prévu à la clause 8.15, tout solde résiduel de ce fonds sera versé dans un fonds au nom du professeur, pour des fins de recherche ou de recherche-crédation, et devra être utilisé par le professeur selon les règles et politiques de l'Université.

Advenant le cas où la nouvelle personne professeure embauchée sous la clause 8.15 à temps plein terminerait ses études de 3e cycle et obtiendrait son diplôme de doctorat à l'intérieur du premier contrat de 2 ans suivant son embauche, elle pourrait alors accéder aux bénéfices détaillés à la clause 9.09 b), soit un 2^e versement de 9 000 \$ venant bonifier le 6 000 \$ initialement reçu et ainsi que l'accès aux deux dégrèvements d'enseignement selon la procédure définie.

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

Je vous serais reconnaissante 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 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://spuqat.uqat.ca>.

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

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

p. j. Résolution du conseil d'administration

c. c. Direction - UER/École/Institut
Coordination - UER/École/Institut
Secrétariat de direction – UER/École/Institut
Direction – Service des ressources financières
Coordination à la rémunération globale – Ressources humaines
Présidence – SPUQAT
Décanat à la gestion académique – VRERC

Je, Prénom Nom, ai pris connaissance de la proposition d'engagement ci-dessus.
J'accepte cette proposition et les conditions qui y sont précisées.

_____ ce _____ 202X.

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

Un (1) mois précédant la fin du mandat ou dans les vingt (20) jours suivants 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 ou de la personne désignée par lui 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 quinzième (15^e) 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 informe les professeurs des résultats. Si requis, un avis les informant comment procéder au vote leur est envoyé. La période de vote débute le 1^{er} jour ouvrable suivant la fin de la période de mise en candidature et dure (10) jours ouvrables.

- 3.4** Sous réserve de la clause 14.04, tous les professeurs ont droit de vote. Ils votent de façon électronique.
- 3.5** Le jour ouvrable suivant l'élection, le président d'élection informe les professeurs des résultats du vote.
- 3.6** Le secrétaire général, à la suite des résultats du scrutin, présente le (les) candidat(s) désigné(s), pour nomination officielle par le comité exécutif.

RÉFÉRENCE EN ARBITRAGE

Le _____

OBJET : Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Grief(s)_____ déposé(s) les _____

Madame, Monsieur,

Conformément aux clauses 25.10 et 25.11 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.

La directrice des ressources
humaines

Président, SPUQAT

p.j.

c. c. MM. _____, procureur patronal
_____, procureur syndical

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS INVITÉS ET SUPPLÉANTS ENGAGÉS EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICES ENTRE ÉTABLISSEMENTS (voir les clauses 1.22 b et 1.23 b)

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 et suppléants 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
 - a) Article 10 Durée des contrats et permanence;
 - b) Article 12 Sécurité d'emploi;
 - c) Article 14 Régime de perfectionnement et congé sabbatique;
 - d) Article 15 Congé sans solde;
 - e) Article 17 Congé de maladie;
 - f) Article 18 Congés pour responsabilités parentales et familiales;
 - g) Article 19 Assurances collectives;
 - h) Article 20 Régime de retraite;
 - i) Article 21 Traitement;
 - j) Article 27 Retraite anticipée et retraite;
 - k) Article 28 Régime de congé à traitement différé.
6. Les professeurs invités et suppléants engagés 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.

FORMATION À DISTANCE

1. DÉFINITIONS

Auteur, co-auteur

Professeur ou chargé de cours qui s'engage, seul ou avec un ou des co-auteurs, à assumer la responsabilité de la production d'un cours asynchrone. À moins d'une entente particulière avec le décanat à la gestion académique, l'auteur ou les co-auteurs doivent préparer et présenter au moins cinquante pour cent (50 %) du cours. Chaque co-auteur doit préparer et présenter au moins vingt-cinq pour cent (25 %) du cours.

L'auteur ou les co-auteurs assument habituellement la responsabilité de ce cours lors de sa diffusion.

Coenseignement

Désigne une formule d'enseignement permettant le partage d'une charge de cours entre plusieurs professeurs et/ou chargées de cours. À moins d'une entente particulière avec le décanat à la gestion académique, un maximum de cinquante pour cent (50 %) des heures d'enseignement prévues pour un cours offert en co-enseignement peuvent être assumées par un professeur ou une chargée de cours équièrène dans un cours.

Collaboratrice

Personne qui, en raison de son expertise professionnelle, est invitée par l'auteur ou le co-auteur d'un cours à distance asynchrone, à dispenser un enseignement spécifique d'un maximum de 6h, permettant l'atteinte des objectifs du cours. Cette personne ne participe pas à l'élaboration des outils d'évaluation ni à l'évaluation des apprentissages.

Cours asynchrone

Cours offert à distance et dont les activités ne se produisent pas en temps réel, et pour lequel les échanges entre les étudiants et le professeur ou le chargé de cours s'effectuent en différé. Par exemple, lorsqu'un étudiant visionne un cours enregistré sur un support numérique ou par l'entremise de webdiffusion.

Cours comodal

Cours dont les activités se produisent en temps réel et en présentiel et où coexistent de façon simultanée les modes en présentiel (en classe) et à distance (cours synchrone en visioconférence et cours synchrone en classe virtuelle) pour les étudiants.

Cours enregistré

Cours comodal dont les activités sont enregistrées en partie ou en totalité pour une écoute en différé, sans aucun montage. Les enregistrements sont détruits à la fin du cours.

Cours en enseignement individuel médiatisé (sans étudiant ni étudiante)

Cours produit sans étudiant ni étudiante, en étant filmé, pour être offert éventuellement en formation à distance

Cours en enseignement régulier médiatisé

Cours donné à un groupe d'étudiants tout en étant filmé, pour offrir éventuellement en formation à distance.

Cours hybride

Cours offert en mode présentiel ou à distance et qui combine à la fois des activités synchrones et des activités asynchrones pour au moins le tiers (1/3) du cours.

Cours synchrone

Cours offert à distance en totalité, en temps réel, à des étudiantes et étudiants dispersés dans plusieurs lieux.

Cours synchrone en classe virtuelle

Cours offert à distance en mode synchrone par l'entremise d'une plateforme de diffusion et d'échanges en lignes (par exemple : VIA, ZOOM, Teams, etc.). Les étudiantes et étudiants ainsi que les professeures, professeurs, chargées et chargés de cours sont toutes et tous dans des lieux différents.

Cours synchrone en visioconférence

Cours offert à distance en mode synchrone où les échanges entre les étudiantes et étudiants ainsi que les professeures, professeurs, chargées et chargés de cours, regroupés dans quelques salles distantes les unes des autres, s'effectuent en temps réel.

Devis d'encadrement du cours

Document qui précise les détails entourant le déroulement d'une session normale et intensive d'été pour un cours asynchrone. Y sont indiquées toutes les activités d'apprentissage et d'évaluation, leurs échéanciers et modalités de réalisation. Il doit prévoir les modalités d'encadrement et permettre d'encadrer les étudiantes et les étudiants tout au long d'une session à distance.

Devis de médiatisation d'un cours

Document de référence permettant la planification de la session de médiatisation du cours. Il précise notamment les éléments suivants : l'identification du projet, les orientations de diffusion, les informations relatives à la médiatisation, le calendrier des rencontres de l'équipe projet, le calendrier de tournage, les échéanciers, les divers livrables, les noms et rôles des collaborateurs et collaboratrices le cas échéant, etc.

Encadrement des étudiants à distance

Comprend diverses activités d'enseignement reliées à l'encadrement d'étudiantes et d'étudiants qui suivent un cours asynchrone tel que définies à la clause 3.7 de la présente annexe.

Médiatisation

On entend par la médiatisation d'un cours ou d'une portion de cours la planification, la préparation, la dispensation, ainsi que la participation à la réalisation et au montage du contenu visuel dans le but de l'utiliser ensuite sur une certaine période dans le cadre de la formation à distance asynchrone ou hybride. La médiatisation, selon les circonstances, peut aussi nécessiter l'enseignement au groupe d'étudiantes et d'étudiants inscrits au cours en présentiel servant à la création du cours en ligne (cours en enseignement régulier médiatisé).

Responsable d'un cours

Dans le cadre de l'enseignement à distance, il s'agit d'une professeure, d'un professeur ou d'une chargée, chargé de cours qui assume la gestion et les responsabilités d'une activité d'enseignement d'un cours asynchrone. Les principales tâches sont définies à la clause 3.6 de la présente annexe. Selon les circonstances, il peut aussi cumuler la fonction de tutrice ou de tuteur pour une partie ou pour l'ensemble des étudiantes et des étudiants d'un cours asynchrone.

Session de médiatisation

Session à laquelle le contenu visuel d'un cours asynchrone est filmé et le montage réalisé, conformément au devis de médiatisation.

Tuteur

Dans le cadre de l'enseignement à distance, il s'agit d'une professeure, d'un professeur ou d'une chargée de cours ou d'un chargé de cours qui effectue l'encadrement des étudiantes et des étudiants inscrits à un cours asynchrone en fonction de la description de tâche définie à la clause 3.6 de la présente annexe.

2. PRINCIPES DE BASE

1. Les parties conviennent que le comité de relations de travail assumera la responsabilité d'effectuer le suivi de la mise en place de la présente annexe. À ce titre et pour le bénéfice des travaux de suivis, les parties pourront convenir d'inclure des participants additionnels.
2. Toute activité d'enseignement, de responsabilité de cours médiatisé ou d'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants doit être déclarée dans le plan de travail annuel de la professeure ou du professeur, et ce, même si l'activité est rémunérée selon la présente annexe.
3. Chaque activité relève d'une personne enseignante responsable (professeure, professeur ou chargée, chargé de cours);
4. L'utilisation du mot cours comprend également la notion de portion de cours;
5. Chaque professeure ou professeur doit dispenser minimalement une ou plusieurs activités d'enseignement en présentiel totalisant 3 crédits par année. Pour être considérée comme offerte en présentiel, une activité en cours de médiatisation doit être offerte en tant que cours en enseignement régulier médiatisé comme définie dans la présente annexe. Les cours offerts en supervisions ou considérés comme de l'enseignement individualisé ne peuvent être comptabilisés dans l'application de la présente clause.

3. COURS ASYNCHRONE

3.1 CALENDRIER DE MÉDIATISATION

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, chaque module ou comité de programme souhaitant médiatiser des cours doit, par résolution, identifier des cours ou un programme à médiatiser et prioriser l'ordre de médiatisation des cours. L'assemblée départementale doit également entériner cette résolution afin de faire part de son acceptation d'allouer les personnes enseignantes à la médiatisation des cours. La résolution de l'assemblée départementale, accompagnée de celle du module ou du comité de programme, est par la suite acheminée au doyen à la gestion académique.

Au plus tard le 10 décembre de chaque année, le décanat à la gestion académique publie le calendrier annuel de médiatisation des cours de la prochaine année. Conformément à ce calendrier, les cours identifiés ne pourront être médiatisés avant le trimestre d'été de l'année suivante.

3.2 ATTRIBUTION

Le département se réserve le choix de la personne (professeure, professeur ou chargée, chargé de cours) qui médiatise.

Des compétences ou expériences spécifiques à la médiatisation peuvent être demandées (ex : expérience de la création de cours en ligne, formation qualifiante reconnue, etc.).

Une professeure ou un professeur nouvellement embauché à l'UQAT ne pourra se faire attribuer la médiatisation d'un cours pendant la première année suivant cette embauche, à moins d'un avis favorable du décanat à la gestion académique à la suite d'une demande formelle de l'assemblée départementale.

3.3 PRÉPARATION ET MÉDIATISATION

La professeure ou le professeur qui médiatise un cours est nommé l'auteur, ou co-auteur le cas échéant.

Le protocole de médiatisation présenté à l'annexe « I », doit être acheminé aux personnes enseignantes pour signature au plus tard 20 jours ouvrables avant le début de la médiatisation et acheminé une fois signé à la coordination du département concerné et au décanat à la gestion académique avant le début de la médiatisation.

Toute modification au protocole doit faire l'objet d'un addenda signé et acheminé à la coordination du département concerné et au décanat à la gestion académique.

Le devis de médiatisation doit être complété conformément à la procédure relative à la médiatisation des cours.

L'Université reconnaît le double des crédits de l'activité à médiatiser. La moitié des crédits doit être utilisée pour la préparation de la médiatisation, notamment avec l'équipe du Service de pédagogie universitaire et de formation à distance, et inscrite dans la tâche professorale à une session qui précède la session de médiatisation. L'autre moitié des crédits est prise lors de la session de médiatisation du cours.

Si la professeure ou le professeur souhaite avoir recours à différents collaborateurs ou collaboratrices lors de la médiatisation de l'activité, les coûts ainsi engendrés devront être assumés à même les crédits de ce cours ou via le FPC de la professeure ou du professeur à moins d'entente préalable avec le décanat à la gestion académique lors de l'élaboration du devis de médiatisation.

3.4 MISE EN LIGNE, RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT ET RÉVISION

À chaque fois que le département décide de mettre le cours à l'horaire, suivant les procédures en vigueur à l'UQAT, les personnes auteures ou co-auteures s'il y a lieu disposent du premier choix pour la responsabilité du cours et l'encadrement des étudiantes et étudiants. En cas de refus, la clause 3.5 de la présente annexe s'applique.

La personne auteure ou co-auteure doit assumer la responsabilité et l'encadrement de tous les étudiants et étudiantes de son cours à la première session de mise en ligne, jusqu'à un seuil minimum de 40 étudiants et étudiantes, si un tel nombre d'étudiants et d'étudiantes y sont inscrits. En cas d'incapacité de la personne auteure ou co-auteure d'assumer les responsabilités prévues dans la présente annexe, il revient au département de nommer le responsable du cours.

Le département n'est plus tenu de respecter cette priorité si l'auteur et le co-auteur refusent à trois reprises d'effectuer les tâches liées à la responsabilité du cours et que les raisons évoquées sont des motifs autres que les absences prévues à la présente convention collective ou à celle des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

Si une révision substantielle du cours médiatisé est nécessaire (modification du tiers ou plus du matériel médiatisé du cours), une reconnaissance sera offerte en nombre de crédits, en fonction du nombre d'heures de cours révisées. Un addenda au protocole de médiatisation précisant le nombre d'heures de cours révisés et la reconnaissance en nombre de crédits associée devra être signé avant la réalisation de la révision, par la

direction de module ou de programme, par la direction du département et par le décanat à la gestion académique. La révision devrait également faire l'objet d'un nouveau devis de médiatisation.

Chacun des cours médiatisés dispensés doit faire l'objet d'une évaluation des enseignements conformément à la politique d'évaluation des enseignements.

3.5 REFUS, DÉPART À LA RETRAITE, DÉMISSION

L'auteure ou l'auteur peut refuser la responsabilité de son cours pour une ou des sessions durant lesquelles il bénéficie d'un congé ou d'une absence prévue à la convention collective des professeurs de l'UQAT ou à celle des chargées et chargés de cours de l'UQAT.

En cas de refus ou incapacité totale ou partielle de l'auteure ou de l'auteur d'assumer la responsabilité du cours et l'encadrement des étudiantes et étudiants inscrits, il incombe à la direction du département de trouver une personne qualifiée pour le faire, conformément aux conventions collectives.

Pour une auteure ou un auteur à l'emploi de l'UQAT, le département n'est plus tenu de respecter la priorité liée à la responsabilité du cours médiatisé si cette personne refuse à deux reprises d'effectuer les tâches liées à la responsabilité du cours et que les raisons évoquées sont des motifs autres que des absences prévues à la convention collective des professeurs de l'UQAT ou à la convention collective des chargées et chargés de cours de l'UQAT.

Pour une personne retraitée de l'UQAT, le département n'est pas tenu de respecter la priorité liée à la responsabilité du cours médiatisé et l'encadrement des étudiants après la cinquième mise en ligne du cours depuis la prise de la retraite de la professeure ou du professeur.

Pour une professeure ou un professeur qui n'est plus à l'emploi de l'UQAT, le département n'est pas tenu de respecter la priorité liée à la responsabilité du cours médiatisé et l'encadrement des étudiants.

3.6 TÂCHES LIÉES À LA RESPONSABILITÉ D'UN COURS ASYNCHRONE

a) Mise à jour entre les médiatisations

- Effectuer les mises à jour du contenu du cours et utiliser les moyens technologiques et pédagogiques pour ce faire;
- S'assurer que tous les documents soient ajustés en fonction des changements apportés;
- Ces ajustements et mises à jour doivent se faire par les personnes auteures ou co-auteures du cours ou avec leur accord. Dans le cas où ces personnes ont perdu leur priorité quant à l'attribution de la responsabilité du cours en vertu de la clause 3.5, ou dans une situation d'incapacité totale ou partielle d'assumer la responsabilité du cours, il incombe à la direction du module ou de programme à approuver les ajustements et mises à jour et de veiller à ce qu'ils soient faits.

b) Mise à jour de l'environnement numérique d'apprentissage (Moodle) à chaque session

- Importer le contenu du cours dans l'environnement numérique d'apprentissage (Moodle);
- Vérifier et mettre à jour le plan de cours, notamment en regard des dates des examens, des quiz, de remise des travaux, et le placer sur la plateforme informatique de gestion de cours (Moodle).

c) Examens et travaux demandés

- Effectuer les mises à jour des examens et des travaux;
- Rédiger, au besoin, de nouveaux examens, de nouvelles questions d'examen, ou de nouvelles consignes quant aux travaux;
- Fournir les explications complémentaires aux travaux (et examen), par exemple sous la forme d'une courte vidéo;
- Rédiger le solutionnaire de l'examen ou les grilles de correction des travaux;
- S'assurer que les examens sont acheminés, si nécessaire, dans les différents centres où se déroulent les examens;
- Voir à la surveillance des examens selon les pratiques et les politiques en vigueur dans les départements.

d) Coordination du travail des tuteurs et tutrices

- Coordonner le travail des tuteurs conformément aux dispositions des conventions collectives;

- Déterminer, conformément aux pratiques du module, du programme et du département, le temps de réponse attendu du tuteur aux questions des étudiantes et des étudiants;
- Transmettre aux tuteurs toutes les informations pertinentes au travail d'encadrement à accomplir incluant les consignes pour la correction des travaux.

e) Encadrement général des étudiantes et des étudiants

- Assurer la transmission du courriel d'accueil type devant être acheminé aux étudiantes et étudiants en début de session;
- En collaboration avec le tuteur, assurer le suivi auprès des étudiantes et étudiants vivant une situation particulière ou problématique;
- Assurer l'encadrement des étudiantes et étudiants demandant un soutien académique particulier;
- Diriger les étudiantes et étudiants en difficulté vers les ressources appropriées;
- Gérer les dérogations non prévues au plan de cours pour les travaux ou les examens;
- Préparer, initier et animer les forums de discussions s'il y a lieu;
- Rédiger des réponses pour faire un Question-Réponse [Foire aux questions – FAQ] dans Moodle, s'il y a lieu.

f) Remise des notes

- Assurer la transmission des résultats dans les délais prévus à la réglementation en vigueur.

3.7 TÂCHES LIÉES À L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS (Tutorat)

- Réaliser, au début de chaque session, une courte capsule vidéo pour se présenter aux étudiantes et étudiants.
- Initier un contact avec tous les étudiants au démarrage du cours, puis, le cas échéant, aux moments prévus dans le devis d'encadrement du cours. Pour ce faire, utiliser le moyen qui lui semble le plus approprié (téléphone, courriel ou rencontre virtuelle individuelle ou de groupe).
- Répondre à toute communication des étudiants dans les délais convenus en utilisant le moyen qui lui semble le plus approprié (téléphone, courriel ou rencontre virtuelle).

- d) Rendre visible au moment opportun le contenu du cours dans l'environnement numérique d'apprentissage (Moodle).
- e) Imprimer, s'il y a lieu, les travaux et examens remis par l'étudiant.
- f) Annoter, corriger, et noter les travaux et les examens qui servent à l'évaluation des apprentissages.
- g) Retourner les travaux et les examens dans les délais convenus.
- h) Fournir, lorsque la formule pédagogique du cours le prévoit, une rétroaction écrite sur les activités de ses étudiants.
- i) Contacter dès que possible tout étudiant qui tarde à remettre son premier travail noté et en aviser le responsable du cours.
- j) Signaler au responsable du cours et documenter tout cas présumé de plagiat et de fraude.
- k) Signaler au responsable du cours tout cas d'étudiants vivant une situation particulière ou problématique et tout cas de dérogation demandée par un étudiant ou une étudiante.
- l) Participer aux rencontres de préparation, de coordination, d'évaluation du cours convoqué par le ou la responsable du cours un peu avant, pendant ou un peu après la session.
- m) Effectuer toute autre tâche découlant de nouvelles formules d'encadrement que l'Université pourrait mettre en place pendant la durée de la convention.
- n) Animer les forums de discussions relatifs au contenu du cours et des travaux, s'il y a lieu.

4. CRÉDITS

4.1 COURS SYNCHRONE OU HYBRIDE

Les cours offerts à distance en mode synchrone ou hybride sont reconnus dans la tâche professorale au même titre que les cours offerts en présentiel. À ce titre, ils ne pourront donner lieu à une reconnaissance en crédits ou à une rémunération supplémentaire.

4.2 COURS ASYNCHRONE

4.2.1. Principes généraux

- a. Une reconnaissance de crédits est accordée à la personne responsable du cours en fonction des tâches de responsabilité du cours qu'elle doit effectuer à titre de responsable conformément à la description ci-jointe. La répartition des crédits est en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au cours après la date limite d'abandon avec remboursement prévue au calendrier universitaire. La grille de reconnaissance des crédits est présentée au point 4.2.5.
- b. Une reconnaissance de crédits est accordée pour les tâches d'encadrement d'étudiantes et d'étudiants, conformément à la description ci-jointe. La répartition des crédits est en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants à encadrer et est présentée au point 4.2.5.
- c. Lorsque plus d'une personne auteure assume la responsabilité du cours ou l'encadrement d'étudiants et d'étudiantes, la répartition des crédits est celle prévue dans le protocole de médiatisation, à moins d'une nouvelle entente formalisée dans un addenda à ce même protocole.
- d. La répartition des crédits est toujours calculée chaque session par sigle de cours.
- e. Les tâches de responsabilité et d'encadrement sont déclarées dans le plan annuel de travail des professeures et professeurs.

4.2.2. Responsabilité du cours

Les crédits liés à la responsabilité d'un cours asynchrone doivent apparaître dans les plans annuels de travail des professeures et professeurs et être y comptabilisés en accord avec les clauses 9.07 et 9.11 de la présente convention collective. Une

rémunération pourra être versée à la professeure ou au professeur à la fin de l'année si et seulement si l'état de réalisation de sa tâche excède dix-huit (18) crédits.

La rémunération des crédits liés à la responsabilité d'un cours asynchrone qui excède dix-huit (18) crédits est versée de la façon suivante :

2021-2022 : 1 crédit = 3235,50\$

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

4.2.3. Encadrement des étudiants

Les crédits liés à l'encadrement des étudiantes et étudiants dans le cadre des cours asynchrones doivent apparaître dans les plans annuels de travail des professeures et professeurs et être y comptabilisés en accord avec les clauses 9.07 et 9.11. Aucun crédit lié à l'encadrement des étudiantes et des étudiants dépassant 18 crédits ne pourra donner lieu à une reconnaissance en crédits ou à une rémunération supplémentaire.

4.2.4. Cours à ratio particulier

L'adoption d'un ratio particulier pour les groupes atypiques (cf. lettre d'entente no 5) modifie le nombre d'étudiants nécessaire à l'obtention d'une tâche d'enseignement équivalente à 3 cr. ou 45 h selon la formule suivante :

$$NBA = NBI \times 40 / RA$$

NBA : Nombre d'étudiants ajustés

NBI : Nombre d'étudiants inscrits

RA : Ratio atypique autorisé

La répartition des crédits est par la suite établie selon la ligne équivalente au nombre d'étudiants ajustés dans la grille de reconnaissance des crédits (clause 4.2.5).

4.2.5. Grille de reconnaissance des crédits pour les cours asynchrones

Professeures et professeurs 2021-2026			
Nombre d'étudiants	Crédits de responsabilité	Crédits d'encadrement	Crédits totaux
1	0,36	0,05	0,42
2	0,39	0,10	0,49
3	0,42	0,15	0,57
4	0,44	0,21	0,65
5	0,47	0,26	0,73
6	0,50	0,31	0,80
7	0,52	0,36	0,88
8	0,55	0,41	0,96
9	0,57	0,46	1,04
10	0,60	0,51	1,11
11	0,72	0,57	1,29
12	0,72	0,62	1,34
13	0,72	0,67	1,39
14	0,72	0,72	1,44
15	0,72	0,77	1,49
16	0,72	0,82	1,54
17	0,72	0,87	1,59
18	0,72	0,93	1,65
19	0,72	0,98	1,70
20	0,72	1,03	1,75
21	0,84	1,08	1,92
22	0,84	1,13	1,97
23	0,84	1,18	2,02
24	0,84	1,23	2,07
25	0,84	1,29	2,12
26	0,84	1,34	2,18
27	0,84	1,39	2,23
28	0,84	1,44	2,28
29	0,84	1,49	2,33
30	0,84	1,54	2,38
31	0,96	1,59	2,55
32	0,96	1,65	2,60

Professeures et professeurs 2021-2026			
Nombre d'étudiants	Crédits de responsabilité	Crédits d'encadrement	Crédits totaux
33	0,96	1,70	2,66
34	0,96	1,75	2,71
35	0,96	1,80	2,76
36	0,96	1,85	2,81
37	0,96	1,90	2,86
38	0,96	1,95	2,91
39	0,96	2,01	2,96
40	0,96	2,06	3,02
41	1,08	2,11	3,19
42	1,08	2,16	3,24
43	1,08	2,21	3,29
44	1,08	2,26	3,34
45	1,08	2,31	3,39
46	1,08	2,37	3,44
47	1,08	2,42	3,49
48	1,08	2,47	3,55
49	1,08	2,52	3,60
50	1,08	2,57	3,65
51	1,20	2,62	3,82
52	1,20	2,67	3,87
53	1,20	2,73	3,92
54	1,20	2,78	3,97
55	1,20	2,83	4,03
56	1,20	2,88	4,08
57	1,20	2,93	4,13
58	1,20	2,98	4,18
59	1,20	3,03	4,23
60	1,20	3,09	4,28
61	1,32	3,14	4,45
62	1,32	3,19	4,51
63	1,32	3,24	4,56
64	1,32	3,29	4,61
65	1,32	3,34	4,66
66	1,32	3,39	4,71

Professeures et professeurs 2021-2026			
Nombre d'étudiants	Crédits de responsabilité	Crédits d'encadrement	Crédits totaux
67	1,32	3,45	4,76
68	1,32	3,50	4,81
69	1,32	3,55	4,87
70	1,32	3,60	4,92
71	1,44	3,65	5,09
72	1,44	3,70	5,14
73	1,44	3,75	5,19
74	1,44	3,81	5,24
75	1,44	3,86	5,29
76	1,44	3,91	5,34
77	1,44	3,96	5,40
78	1,44	4,01	5,45
79	1,44	4,06	5,50
80	1,44	4,11	5,55
81	1,56	4,17	5,72
82	1,56	4,22	5,77
83	1,56	4,27	5,82
84	1,56	4,32	5,88
85	1,56	4,37	5,93
86	1,56	4,42	5,98
87	1,56	4,47	6,03
88	1,56	4,53	6,08
89	1,56	4,58	6,13
90	1,56	4,63	6,18
91	1,67	4,68	6,35
92	1,67	4,73	6,41
93	1,67	4,78	6,46
94	1,67	4,83	6,51
95	1,67	4,89	6,56
96	1,67	4,94	6,61
97	1,67	4,99	6,66
98	1,67	5,04	6,71
99	1,67	5,09	6,77
100	1,67	5,14	6,82

Professeures et professeurs 2021-2026			
Nombre d'étudiants	Crédits de responsabilité	Crédits d'encadrement	Crédits totaux
101	1,67	5,19	6,87
102	1,67	5,25	6,92
103	1,67	5,30	6,97
104	1,67	5,35	7,02
105	1,67	5,40	7,07
106	1,67	5,45	7,13
107	1,67	5,50	7,18
108	1,67	5,55	7,23
109	1,67	5,61	7,28
110	1,67	5,66	7,33
111	1,71	5,71	7,42
112	1,71	5,76	7,47
113	1,71	5,81	7,52
114	1,71	5,86	7,57
115	1,71	5,91	7,62
116	1,71	5,97	7,68
117	1,71	6,02	7,73
118	1,71	6,07	7,78
119	1,71	6,12	7,83
120	1,71	6,17	7,88
121	1,76	6,22	7,98
122	1,76	6,27	8,03
123	1,76	6,33	8,09
124	1,76	6,38	8,14
125	1,76	6,43	8,19
126	1,76	6,48	8,24
127	1,76	6,53	8,29
128	1,76	6,58	8,34
129	1,76	6,63	8,39
130	1,76	6,69	8,45
131	1,81	6,74	8,55
132	1,81	6,79	8,60
133	1,81	6,84	8,65
134	1,81	6,89	8,70

Professeures et professeurs 2021-2026			
Nombre d'étudiants	Crédits de responsabilité	Crédits d'encadrement	Crédits totaux
135	1,81	6,94	8,75
136	1,81	6,99	8,80
137	1,81	7,05	8,86
138	1,81	7,10	8,91
139	1,81	7,15	8,96
140	1,81	7,20	9,01
141	1,86	7,25	9,11
142	1,86	7,30	9,16
143	1,86	7,35	9,21
144	1,86	7,41	9,27
145	1,86	7,46	9,32
146	1,86	7,51	9,37
147	1,86	7,56	9,42
148	1,86	7,61	9,47
149	1,86	7,66	9,52
150	1,86	7,71	9,57
151	1,91	7,77	9,68
152	1,91	7,82	9,73
153	1,91	7,87	9,78
154	1,91	7,92	9,83
155	1,91	7,97	9,88
156	1,91	8,02	9,93
157	1,91	8,07	9,98
158	1,91	8,13	10,04
159	1,91	8,18	10,09
160	1,91	8,23	10,14
161	1,96	8,28	10,24
162	1,96	8,33	10,29
163	1,96	8,38	10,34
164	1,96	8,43	10,39
165	1,96	8,49	10,45
166	1,96	8,54	10,50
167	1,96	8,59	10,55
168	1,96	8,64	10,60

Professeures et professeurs 2021-2026			
Nombre d'étudiants	Crédits de responsabilité	Crédits d'encadrement	Crédits totaux
169	1,96	8,69	10,65
170	1,96	8,74	10,70
171	2,01	8,79	10,80
172	2,01	8,85	10,86
173	2,01	8,90	10,91
174	2,01	8,95	10,96
175	2,01	9,00	11,01
176	2,01	9,05	11,06
177	2,01	9,10	11,11
178	2,01	9,15	11,16
179	2,01	9,21	11,22
180	2,01	9,26	11,27
181	2,06	9,31	11,37
182	2,06	9,36	11,42
183	2,06	9,41	11,47
184	2,06	9,46	11,52
185	2,06	9,51	11,57
186	2,06	9,57	11,63
187	2,06	9,62	11,68
188	2,06	9,67	11,73
189	2,06	9,72	11,78
190	2,06	9,77	11,83
191	2,11	9,82	11,93
192	2,11	9,87	11,98
193	2,11	9,93	12,04
194	2,11	9,98	12,09
195	2,11	10,03	12,14
196	2,11	10,08	12,19
197	2,11	10,13	12,24
198	2,11	10,18	12,29
199	2,11	10,23	12,34
200	2,16	10,29	12,45

ANNEXE « G »

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS À TEMPS PARTIEL

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les dispositions de la présente annexe s'appliquent au professeur à temps partiel bénéficiant d'un régime d'emploi autre que demi-temps. Les modalités d'application s'effectuent sur la base de la proportion de la tâche d'un professeur à temps plein.

		Demi-temps	Autres régimes
8.15	Nombre de contrats	Période assujettie à la clause 8.15 : maximum de 4 contrats de 2 ans pour l'obtention du diplôme	
	Congé de perfectionnement	Après 2 ans	
9.07	Tâche d'enseignement	2 cours de 3 crédits	Au prorata du régime temps complet
9.11 a) et c)	Aménagement des activités d'enseignement	Assumer plus de 6 crédits par année, mais pas plus de 9	Au prorata du régime temps complet
9.11 b)		Assumer moins de 6 crédits par année, mais pas moins de 3	Au prorata du régime temps complet
10.03	Durée des contrats et permanence pour les professeurs réguliers	Obtention de la permanence après 4 contrats de 2 ans au lieu de 2 contrats	
14	Perfectionnement et sabbatique	Les montants forfaitaires seront proportionnels au régime à temps complet	
14.11	Congé de perfectionnement	Après 2 ans	
24.02	Locaux	Local ou bureau partagé	
27	Retraite anticipée	Admissible sauf à la retraite graduelle (clause 27.05 c))	
Annexe F	Formation à distance	La rémunération des tâches liées à la responsabilité ou à l'encadrement se fera au prorata du régime temps complet	

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES

IDENTIFICATION
Professeure / Professeur : _____ Département : _____ Année académique : _____
Clause 24.09 : ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES
Activités professionnelles externes : Les activités professionnelles externes sont des activités effectuées par la professeure ou le professeur pour un tiers ou pour son propre compte. Le temps consacré par la personne professeure à des activités professionnelles externes ne peut donner lieu à un traitement privilégié dans son département ni ne constituer une contrainte pour le département. Si les tâches normales prévues aux diverses clauses de l'article 9 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet à la professeure ou au professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures régulières à la condition, par souci de transparence, qu'il obtienne préalablement l'accord de son assemblée départementale et qu'il informe le vice-recteur à l'enseignement, la recherche et la création de la nature de ces activités et de l'ampleur de son implication dans celles-ci. La déclaration des activités externes sera effectuée lors de l'établissement du plan de travail annuel ainsi que de l'état de réalisation à l'aide du formulaire prévu à l'annexe « H ». Les modifications seront soumises à l'assemblée départementale au moment de leur occurrence comme spécifié au paragraphe précédent. Ces activités ne font pas partie de la tâche de la professeure ou du professeur et ne peuvent par conséquent être prises en compte lors de l'évaluation. Elles ne peuvent excéder l'équivalent de quarante-huit (48) jours ouvrables par année pour une personne professeure à temps complet. Le même prorata s'applique pour les différents régimes d'emploi. Les vacances annuelles de la professeure ou du professeur sont exclues du calcul de ces jours ouvrables. Le dépassement des jours permis sera possible qu'exceptionnellement, après autorisation de l'assemblée départementale et du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création.
INFORMATIONS PRATIQUES
▪ 48 jours à 7 heures / jour équivaut à un maximum permis de 336 heures ▪ 1 charge de cours équivaut à 225 heures (soit 32 jours)

DÉCLARATION OBLIGATOIRE

SIGNATURE DE LA PROFESSEUSE OU DU PROFESSEUR

Déclaration des activités professionnelles externes pour l'année universitaire concernée par le présent formulaire :

Prévision annuelle

- ☐ Je n'ai aucune activité professionnelle externe à déclarer.
- ☐ Je déclare des activités professionnelles externes [détails des informations dans la section suivante].

Advenant que la situation change, j'assurerai la déclaration de mes activités conformément aux dispositions de la convention collective.

Réalisation ou modification

- ☐ Il n'y a aucune modification à apporter à ma déclaration prévisionnelle.
- ☐ Je désire modifier ma déclaration des activités professionnelles externes :
- ☐ Je n'ai finalement réalisé aucune activité professionnelle externe.
- ☐ Je déclare de nouvelles activités professionnelles externes [détails des informations dans la section suivante].

Signature de la professeure ou du professeur : _____

Date de la signature : _____

DÉCLARATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES

DÉTAIL DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES À DÉCLARER

IDENTIFICATION DE LA COMPAGNIE, ENTREPRISE, CORPORATION, ORGANISME, ASSOCIATION OU AUTRE

Nom :

Lieu de travail :

Je suis : Propriétaire ☐ Associé(e) ☐ Actionnaire ☐ Employé(e) ☐

J'ai des intérêts dans cette organisation : oui ☐ non ☐

PÉRIODES PRÉVUES POUR LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES

Nombre d'heures prévues :

- par semaine : _____

ou

- pour le mandat à durée déterminée : _____

Nombre d'heures totales prévues pour l'année universitaire identifiée : _____

**PROTOCOLE D'ENTENTE POUR LA MÉDIATISATION D'UN COURS
ASYNCHRONE**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, corporation dûment constituée ayant son siège social au 445, boul. de l'Université à Rouyn-Noranda, ci-après appelée "L'UQAT"

ET

L'auteur ou les co-auteurs (tel que spécifié à l'annexe I) :

VU l'enseignement, la recherche et les autres activités effectuées à l'UQAT;

VU le désir de l'UQAT d'encourager ses professeurs et chargés de cours à devenir auteurs de cours et de matériel d'enseignement adaptés à l'enseignement à distance, en temps différé;

VU l'adoption par la commission des études de l'UQAT du cours spécifié à l'article 2.1;

VU la convention collective des professeurs de l'UQAT et la convention collective des chargé-e-s de cours, qui prévoient notamment que l'auteur ou l'auteur d'une œuvre est le propriétaire du droit d'auteur de cette œuvre et que l'Université et l'auteur concerné peuvent préciser les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteur et à la rémunération provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre;

VU les différentes définitions prévues à l'annexe « F » de la convention collective des professeurs et professeurs de l'UQAT 2021-2026;

VU les différentes définitions prévues à la convention collective des chargées et chargés de cours de l'UQAT;

LA PRÉSENTE FAIT FOI QUE, EN CONSIDÉRATION DES ENGAGEMENTS PRIS DE PART ET D'AUTRE AUX TERMES DES PRÉSENTES, LES PARTIES S'ENGAGENT ET S'ENTENDENT COMME SUIT :

ARTICLE 1 – OBJET

- 1.1 Le présent protocole d'entente précise les droits et les obligations des parties eu égard aux droits d'auteur et aux modalités relatives à la production, à l'utilisation et à l'exploitation du matériel d'enseignement et d'évaluation, y compris l'enregistrement des cours sous quelques formes que ce soit identifié ci-dessous et réalisé dans le cadre du cours susmentionné, à la demande et avec le soutien de l'UQAT.
- 1.2 Le protocole de médiatisation doit être acheminé aux personnes enseignantes pour signature au plus tard 20 jours ouvrables avant le début de la médiatisation.
- 1.3 Le protocole de médiatisation doit être signé et acheminé à la coordination du département concerné avant le début du processus de médiatisation.
- 1.4 Lors de l'élaboration du devis de médiatisation, s'il est convenu que l'auteur ou les co-auteurs aient recours à différentes personnes enseignantes lors du processus de médiatisation, l'annexe A devra être complétée et annexée au présent protocole avant le début des tournages.
- 1.5 Aucun crédit ou rémunération ne pourra être octroyé avant la réception du présent protocole dûment signé.

ARTICLE 2 – IDENTIFICATION DE L'ŒUVRE

- 2.1 L'auteur ou les co-auteurs produisent **l'œuvre** désignée ou connue sous le titre suivant :

Cours XXX, incluant le matériel d'enseignement y compris, le cas échéant, l'enregistrement des cours sur quelque support que ce soit.

ARTICLE 3 – PRODUCTION ET RÉVISION DU MATÉRIEL INCLUANT LES ENREGISTREMENTS DU COURS

- 3.1 Le travail de préparation du cours (notamment le devis de médiatisation d'un cours, les plans de cours, le devis d'encadrement du cours et les outils d'évaluation), la dispensation du cours et la validation du matériel vidéo sont réputés faire partie de la tâche du professeur et du chargé de cours et sont rémunérés selon les modalités établies aux conventions collectives.

- 3.2 Au plus tard 60 jours après la fin de la première session de mise en ligne, l'auteur ou les co-auteurs devront avoir remis au département, l'ensemble du matériel d'enseignement et d'évaluation soit au minimum :
- Les travaux, exercices et quizz et leurs corrigés (peuvent être intégrés à l'environnement numérique d'apprentissage);
 - Tout autre outil d'évaluation et le corrigé;
 - Les présentations ou les notes de cours.

Le cas échéant, trois versions de chacun des examens, tests et leurs corrigés devront être remis de la façon suivante :

- La première version étant remise lors de la médiatisation;
 - La deuxième, lors de la première session de rodage;
 - La troisième lors de la session suivant celle de rodage.
- 3.3 Le nom de l'auteur ou des co-auteurs et de l'UQAT apparaissent conjointement aussi bien à la couverture de tout document relatif au cours, qu'à la page titre, à moins d'une entente écrite particulière entre les auteurs et co-auteurs quant à la propriété intellectuelle de certains documents soit jointe au présent protocole.
- 3.4 Le comité de module ou le comité de programme auquel le cours est rattaché a jusqu'à 90 jours après la première session de mise en ligne de l'ensemble du cours pour déclarer que le produit est insatisfaisant en tout ou en partie. L'analyse pouvant mener à cette conclusion doit être réalisée par un comité composé de la direction du département, du module ou du programme, d'une professeure ou d'un professeur du département distinctes des personnes enseignantes identifiées à l'annexe I (un) et d'une représentante ou d'un représentant du VRERC. La conclusion du comité devra considérer entre autres le plan de cours, ainsi que les devis de médiatisation et d'encadrement du cours élaborés en collaboration avec le Service de pédagogie universitaire et de formation à distance (SPUFAD) et se prendra en considérant les avis des auteures, auteurs ainsi que des instances concernées (ex : direction du module, responsable de la FAD, responsable de programmes, direction de programmes de cycles supérieurs, chargé de projet, conseiller pédagogique, etc.).

S'il le juge pertinent, le comité de module ou le comité de programme concerné peut alors demander des modifications que les personnes auteures ou que les co-auteurs assument sans réclamer de compensation pour le temps qu'ils doivent y consacrer. Si les modifications portent sur plus de 33% du cours médiatisé, une rémunération particulière (en crédits pour les professeures et les professeurs) peut-être convenue en accord avec le décanat à la gestion académique.

- 3.5 À l'extérieur des délais prévus précédemment, s'il advenait nécessaire de réviser, en partie, le matériel d'enseignement et d'évaluation, y compris les enregistrements, l'UQAT doit d'abord proposer le travail de révision à l'auteur ou aux co-auteurs. À défaut d'entente, sur le contenu de la mise à jour à faire, sur la rémunération et les frais qu'on estime en rapport avec ceux encourus lors de la première médiatisation, l'UQAT peut engager les services d'un tiers
- 3.6 Lorsque le département décide de re-médiatiser un cours, il a la liberté du choix de la personne qui en assumera la tâche, en respect des pratiques départementales en vigueur.
- 3.7 Le personnel technique et professionnel qui collabore à la production des enregistrements ne jouit d'aucun droit d'auteur sur l'œuvre.
- 3.8 Le personnel technique et professionnel qui collabore à la production des enregistrements ne jouit d'aucun droit d'auteur sur l'œuvre.
- 3.9 Les frais de reproduction et de diffusion du matériel d'enseignement et d'évaluation, incluant les enregistrements, incombent à l'UQAT qui choisit les techniques et le matériel de reproduction et de diffusion nécessaires, en accord avec le département, le module ou le comité de programme.

ARTICLE 4 - DURÉE D'UTILISATION

- 4.1 Il incombe à l'UQAT d'assurer la conservation des enregistrements, sur quelque support que ce soit, réalisés à son usage.
- 4.2 Le cours est médiatisé et remédiatisé en fonction du calendrier de médiatisation du département et des priorités de l'UQAT.

ARTICLE 5 - RÉMUNÉRATION

- 5.1 La rémunération ou l'octroi de crédits inhérents à la médiatisation d'un cours ou à l'encadrement des étudiants se fait conformément aux conventions collectives.
- 5.2 L'Université reconnaît le double des crédits de l'activité à médiatiser. La moitié des crédits doit être utilisée pour la préparation de la médiatisation, notamment avec l'équipe du Service de pédagogie universitaire et de formation à distance, et inscrite dans la tâche professorale à une session qui précède la session de médiatisation du cours. L'autre moitié des crédits est prise lors de la session de médiatisation du cours.
- 5.3 L'UQAT remboursera les frais de déplacement du professeur ou chargé de cours lorsqu'une rencontre en personne avec les étudiants qu'il encadre s'impose de l'avis de la direction du module ou du programme de cycle supérieur avec l'accord de la direction du département, selon les normes de la politique sur les frais de voyage et de représentation.
- 5.4 Une redevance de mille cinquante (1 050) dollars est versée à l'auteur ou aux co-auteurs (selon des modalités de partage déterminées par eux), une fois l'ensemble du matériel d'enseignement et d'évaluation (clause 3.2) remis au département. Cette redevance est versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteur d'utiliser son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

ARTICLE 6 – PRIORITÉ

RESPONSABILITÉ DU COURS MÉDIATISÉ

- 6.1 Le professeur ou le chargé de cours qui médiatise un cours est nommé l'auteur ou co-auteur et à ce titre, il assume la responsabilité de ce cours par le biais entre autres, des responsabilités décrites à l'annexe II du présent protocole.
- 6.2 L'auteur ou le co-auteur doit assumer la responsabilité et l'encadrement de tous les étudiants et étudiantes de son cours à la première session de mise en ligne, jusqu'à un seuil minimum de 40 étudiants et étudiantes, si un tel nombre d'étudiants et d'étudiantes y sont inscrits.
- 6.3 L'auteur peut refuser la responsabilité de son cours pour une ou des sessions durant lesquelles il bénéficie d'un congé ou d'une absence prévue à la convention collective des professeurs de l'UQAT ou à celle des chargés de cours de l'UQAT.

- 6.4 En cas de refus ou incapacité totale ou partielle de l'auteur d'assumer la responsabilité du cours et l'encadrement des étudiants inscrits, il incombe à la direction du département de trouver une ressource qualifiée pour le faire, conformément aux conventions collectives.
- 6.5 Pour un auteur à l'emploi de l'UQAT, le département n'est plus tenu de respecter la priorité liée à la responsabilité du cours médiatisé si l'auteur refuse à trois reprises d'effectuer les tâches liées à la responsabilité du cours et que les raisons évoquées sont des motifs autres que des absences prévues à la convention collective des professeurs de l'UQAT ou à la convention collective des chargés de cours de l'UQAT.
- 6.6 Pour une personne retraitée de l'UQAT, le département n'est pas tenu de respecter la priorité liée à la responsabilité du cours médiatisé et l'encadrement des étudiants après la cinquième mise en ligne du cours depuis la prise de la retraite de la personne professeure.
- 6.7 Pour un professeur qui n'est plus à l'emploi de l'UQAT, le département n'est pas tenu de respecter la priorité liée à la responsabilité du cours médiatisé et l'encadrement des étudiants et étudiantes.

ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES

- 6.8 Les tâches liées à l'encadrement d'étudiants sont décrites à l'annexe III du présent protocole.
- 6.9 À chaque fois que le département décide de mettre le cours à l'horaire, suivant les procédures en vigueur à l'UQAT, l'auteur dispose du premier choix pour l'encadrement des étudiants ou du groupe d'étudiants inscrits.
- 6.10 En cas de refus ou incapacité totale ou partielle de l'auteur d'encadrer les étudiants ou groupes d'étudiants inscrits, il incombe à la direction du département de trouver une personne qualifiée pour l'encadrement des étudiants, conformément aux conventions collectives.
- 6.11 L'auteur qui n'est plus responsable d'un cours ne peut bénéficier de la priorité d'encadrement de son cours.

ARTICLE 7 - DROITS ET AUTORISATIONS

- 7.1 L'auteur cède au département le droit de proposer, à toute personne chargée d'enseigner le cours, le matériel d'enseignement et d'évaluation (incluant les enregistrements produits dans le cadre de ce cours à la demande de l'UQAT et avec son soutien), à la condition qu'aucun changement ne soit apporté au matériel d'enseignement et d'évaluation (y compris les enregistrements), sauf dans des cas exceptionnels où la direction du module ou du programme de cycle supérieur juge ces modifications nécessaires.
- 7.2 L'auteur du matériel d'enseignement et d'évaluation, y compris les enregistrements, produits à la demande de l'UQAT et avec son soutien, peut le réutiliser librement dans tout autre cours qu'il enseigne à l'UQAT.
- 7.3 L'auteur conserve aussi le droit d'utiliser l'information à des fins personnelles ou professionnelles et de la publier sous d'autres formes. Par information, est entendu le contenu brut du cours médiatisé ainsi que le matériel pédagogique que l'auteur a lui-même produit pour le cours, à l'exception de ce qui a été produit à la demande de l'UQAT ou avec son soutien dans le cadre de la médiatisation du cours.
- 7.4 L'auteur du matériel d'enseignement et d'évaluation, y compris les enregistrements, ne peut utiliser le matériel produit à la demande de l'UQAT et avec son soutien hors de l'enseignement d'un cours à l'UQAT sans obtenir la permission écrite du vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création.
- 7.5 L'UQAT doit obtenir l'autorisation de l'auteur avant d'utiliser le matériel d'enseignement et d'évaluation produit à la demande de l'UQAT et avec son soutien pour une démonstration, la promotion ou tout autre utilisation que celle prévue dans ce protocole.

ARTICLE 8 – COMMERCIALISATION ET VENTE

- 8.1 Advenant la commercialisation en tout ou en partie du matériel d'enseignement et d'évaluation (notamment lors de formations non-créditées), y compris les enregistrements, les redevances reviennent exclusivement à l'UQAT jusqu'à concurrence des frais de production. L'excédent est partagé également entre l'auteur et l'UQAT.
- 8.2 Une telle commercialisation ou vente exige le consentement écrit de l'UQAT et de l'auteur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent protocole ce _____^e jour du mois de
_____ 20__.

AUTEUR

AUTEUR

AUTEUR

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE,

La coordination à la direction du département

Doyen à la gestion académique

ANNEXE I - PROTOCOLE D'ENTENTE POUR LA MÉDIATISATION D'UN COURS ASYNCHRONE

RÉPARTITION ENTRE LES PERSONNES ENSEIGNANTES

Cours : _____

Session : _____

			RÉPARTITION			
Noms	Rôle	Statut	Crédits de médiatisation ou charges de cours Clause 5.2	Responsabilité du cours Clause 6.1	Encadrement des étudiants Clause 6.8	Redevance Clause 5.4
1						
2						
3						
4						
5						
6						
Total				100 %	100 %	100 %

Les rôles :

Auteur
Co-auteur
Collaborateur

Les statuts :

Professeur
Chargé de cours
Expert extérieur

SIGNATURES DE TOUTES LES PERSONNES ENSEIGNANTES

ANNEXE II – TÂCHES LIÉES À LA RESPONSABILITÉ D'UN COURS

a) Mise à jour entre les médiatisations

- Effectuer les mises à jour du contenu du cours et utiliser les moyens technologiques et pédagogiques pour ce faire;
- S'assurer que tous les documents soient ajustés en fonction des changements apportés;
- Ces ajustements et mises à jour doivent se faire par les personnes auteures ou co-auteurs du cours ou avec leur accord. Dans le cas où ces personnes ont perdu leur priorité quant à l'attribution de la responsabilité du cours conformément aux dispositions prévues aux conventions collectives (SCCCUQAT, SPUQAT), ou dans une situation d'incapacité totale ou partielle d'assumer la responsabilité du cours, il incombe à la direction du module ou de programme à approuver les ajustements et mises à jour et de veiller à ce qu'ils soient faits.

b) Mise à jour de l'environnement numérique d'apprentissage (Moodle) à chaque session

- Importer le contenu du cours dans l'environnement numérique d'apprentissage (Moodle);
- Vérifier et mettre à jour le plan de cours, notamment en regard des dates des examens, des quiz, de remise des travaux, et le placer sur la plateforme informatique de gestion de cours (Moodle).

c) Examen et travaux demandés

- Effectuer les mises à jour des examens et des travaux;
- Rédiger, au besoin, de nouveaux examens, de nouvelles questions d'examen, ou de nouvelles consignes quant aux travaux;
- Fournir les explications complémentaires aux travaux (et examen), par exemple sous la forme d'une courte vidéo;
- Rédiger le solutionnaire de l'examen ou les grilles de correction des travaux;
- S'assurer que les examens sont acheminés, si nécessaire, dans les différents centres où se déroulent les examens;
- Voir à la surveillance des examens selon les pratiques et les politiques en vigueur dans les départements.

d) Coordination du travail des tuteurs et tutrices

- Coordonner le travail des tuteurs conformément aux dispositions des conventions collectives;

- Déterminer, conformément aux pratiques du module, du programme et du département, le temps de réponse attendu du tuteur aux questions des étudiants et des étudiantes;
- Transmettre aux tuteurs toutes les informations pertinentes au travail d'encadrement à accomplir incluant les consignes pour la correction des travaux.

e) Encadrement général des étudiants et étudiantes

- Assurer la transmission du courriel d'accueil type devant être acheminé aux étudiantes et étudiants en début de session;
- En collaboration avec le tuteur, assurer le suivi auprès des étudiantes et étudiants vivant une situation particulière ou problématique;
- Assurer l'encadrement des étudiantes et étudiants demandant un soutien académique particulier;
- Diriger les étudiantes et étudiants en difficulté vers les ressources appropriées;
- Gérer les dérogations non prévues au plan de cours pour les travaux ou les examens;
- Préparer, initier et animer les forums d'organisation du cours, s'il y a lieu;
- Rédiger des réponses pour faire un Question-Réponse [Foire aux questions – FAQ] dans Moodle, s'il y a lieu.

f) Remise des notes

- Assurer la transmission des résultats dans les délais prévus à la réglementation en vigueur.

ANNEXE III - TÂCHES LIÉES À L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES (Tutorat)

- a) Réaliser, au début de chaque session, une courte capsule vidéo pour se présenter aux étudiants et étudiantes.
- b) Initier un contact avec tous les étudiants et étudiantes au démarrage du cours, puis, le cas échéant, aux moments prévus dans le devis d'encadrement du cours. Pour ce faire, utiliser le moyen qui lui semble le plus approprié (téléphone, courriel ou rencontre virtuelle individuelle ou de groupe).
- c) Répondre à toute communication des étudiants dans les délais convenus en utilisant le moyen qui lui semble le plus approprié (téléphone, courriel ou rencontre virtuelle).
- d) Rendre visible au moment opportun le contenu du cours dans l'environnement numérique d'apprentissage (Moodle).
- e) Imprimer, s'il y a lieu, les travaux et examens remis par l'étudiant et l'étudiante.
- f) Annoter, corriger, et noter les travaux et les examens qui servent à l'évaluation des apprentissages.
- g) Retourner les travaux et les examens dans les délais convenus.
- h) Fournir, lorsque la formule pédagogique du cours le prévoit, une rétroaction écrite sur les activités de ses étudiants et étudiantes.
- i) Contacter dès que possible tout étudiant qui tarde à remettre son premier travail noté et en aviser le responsable du cours.
- j) Signaler au responsable du cours et documenter tout cas présumé de plagiat et/ou de fraude.
- k) Signaler au responsable du cours tout cas d'étudiants et d'étudiantes vivant une situation particulière ou problématique et tout cas de dérogation demandée par un étudiant ou une étudiante.

- l) Participer aux rencontres de préparation, de coordination, d'évaluation du cours convoqué par le ou la responsable du cours un peu avant, pendant ou un peu après la session.
- m) Effectuer toute autre tâche découlant de nouvelles formules d'encadrement que l'Université pourrait mettre en place pendant la durée de la convention.
- n) Animer les forums de discussions relatifs au contenu du cours et des travaux, s'il y a lieu.

ANNEXE « J »

Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé 1 2 3

Fréquence : Mensuelle

Tableau : 18-10-0004-01 (anciennement CANSIM 326-0020)

Date de diffusion : 2022-01-19

Géographie : Canada, Province ou territoire, Subdivision de recensement,

Région métropolitaine de recensement, Partie de région métropolitaine de recensement

Géographie	Québec		
Période de référence	Ensemble	Méthode de calcul	
	2002=100		
janv-20	132,6		
févr-20	133,2		
mars-20	132,5		
avr-20	131,7		
mai-20	131,9		
juin-20	132,8		
juil-20	133		
août-20	132,9		
sept-20	132,5		
oct-20	133,1		
nov-20	133,5		
déc-20	133,4	Hausse mensuelle de l'IPC pour chaque mois de 2021	
janv-21	134,3	1,3%	
févr-21	135,3	1,6%	
mars-21	135,4	2,2%	
avr-21	136,2	3,4%	
mai-21	137,3	4,1%	
juin-21	137,7	3,7%	
juil-21	138,5	4,1%	
août-21	138,7	4,4%	
sept-21	139,2	5,1%	
oct-21	140,2	5,3%	
nov-21	140,5	5,2%	Moyenne de ces hausses = Inflation 2021
déc-21	140,2	5,1%	3,8%

Renvois :

1. L'Indice des prix à la consommation (IPC) n'est pas un indice du coût de la vie. L'objectif d'un indice du coût de la vie est de mesurer les changements nécessaires dans les dépenses qui permettront aux consommateurs de maintenir leur niveau de vie. Le principe de base est que les consommateurs remplaceront normalement un produit par un autre produit équivalent selon les variations du prix relatif de ces produits. Par exemple, si le thé apporte la même satisfaction aux consommateurs que le café, on pourra remplacer le café par le thé lorsque le prix du thé diminue par rapport à celui du café. Ainsi, au produit le plus cher, on peut toujours substituer un produit équivalent moins cher. On pourrait calculer un indice du coût de la vie pour une seule personne, à la condition de connaître tous les goûts et toutes les habitudes de consommation de cette personne. Remplir cette condition pour un grand nombre de personnes n'est évidemment pas possible, et encore moins pour l'ensemble de la population du Canada. Les indices des prix à la consommation qui sont publiés régulièrement sont donc fondés sur le principe du panier fixe et non sur le principe du coût de la vie.
2. Ce tableau remplace le tableau 18-10-0008-01 qui est archivé avec la diffusion des données d'avril 2007.
3. D'avril 2020 à novembre 2021, certains sous-indices et leurs composants ont été imputés en utilisant des approches particulières pour un ou plusieurs mois. Les indices touchés sont les suivants : services de garde d'enfants; services d'entretien ménager; transport aérien; services de soins personnels; services de loisirs; voyages organisés; spectacles; utilisation d'installations et de services de loisirs; bière servie dans un établissement avec un permis d'alcool; vin servi dans un établissement avec un permis d'alcool, et spiritueux servis dans un établissement avec un permis d'alcool. Les détails de ces traitements d'avril 2020 à mars 2021 sont fournis dans des suppléments techniques disponibles dans la [Série analytique des prix](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/62F0014M). À partir d'avril 2021, les détails et les traitements sont disponibles sur demande auprès de la [Divisi](mailto:statcan.cpddisseminationsunit-dpcunitedediffusion.statcan@statcan.gc.ca) on des prix à la consommation.
4. Tous les biens et services inclus dans l'Indice des prix à la consommation (IPC) sont organisés dans une structure hiérarchique ayant comme premier niveau « IPC d'ensemble » avec les huit composantes principales suivantes : « aliments », « logement », « dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage », « vêtements et chaussures », « transports », « soins de santé et soins personnels », « loisirs, formation et lecture » et « boissons alcoolisées, produits du tabac et cannabis récréatif ». Ces composantes principales sont constituées de diverses sous-composantes qui sont à leur tour divisées en d'autres sous-composantes. Les sous-composantes sont décalées afin de montrer les divers niveaux d'agrégation. Par exemple, les huit composantes principales sont décalées d'un espace. NOTE : Certains éléments sont combinés à l'extérieur de la structure principale afin de calculer des agrégations spéciales tels que « IPC d'ensemble excluant les aliments et l'énergie », « énergie », « biens », « services » ou « fruits et légumes frais ». Ces agrégations spéciales se situent après les sous-composantes de la composante principale intitulée « boissons alcoolisées, produits du tabac et cannabis récréatif ».

Comment citer le produit : Statistique Canada. Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401>

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^e 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° 2

ENTRE

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

ET

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

OBJET : Structure salariale

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties en cours de négociation pour le renouvellement de la convention collective;

ATTENDU la demande prioritaire du Syndicat d'obtenir une rémunération équivalente à ce qui est négocié à l'UQAC pour les professeures et professeurs;

ATTENDU le retrait de la clause 21.09 a) 7. concernant les règles de progression dans l'échelle de traitement de la convention collective 2016-2021 pour le renouvellement de la nouvelle convention collective;

ATTENDU le retrait dans l'Annexe « F » de la clause 3. COURS SYNCHRONE de la convention collective 2016-2021 pour le renouvellement de la convention collective;

ATTENDU l'ajout de modalités de rémunération pour les cours dispensés à des groupes de petite taille à la clause 9.20 pour le renouvellement de la convention collective;

ATTENDU le renouvellement de la convention collective pour une durée de cinq (5) ans;

ATTENDU la volonté des parties d'en arriver à une entente sur l'implantation d'une nouvelle structure salariale;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2021 seront bonifiées de 1,87 % au 1^{er} avril 2021. Par la suite, les échelles de traitement seront majorées au 1^{er} avril de chaque année selon les paramètres négociés à la clause 21.03 Majoration des échelles de traitement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rouyn-Noranda ce 26^e jour du mois de mai 2022.

Pour l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)


Patrice LeBlanc, doyen à la gestion académique


Lucie Poulin, directrice des ressources humaines

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


Professeure Ina Motoi, présidente


Professeur François Godard, représentant syndical


Professeure Krasimira Marinova, représentante syndicale

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^e 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^e cycle, le tout sous réserve du 3^e paragraphe de la lettre d'entente n°2 (de la convention collective 2012-2016). 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^e 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, à la recherche et à la création 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^e jour du mois d'avril 2000.

Pour le Syndicat,

Pour l'Université,

Daniel Beaupré,
Président

Jules Arsenault,
Recteur

Cécile Sabourin,
Membre du comité de négociation

Luc Bergeron,
Vice-recteur aux ressources

Peter Radziszewski,
Membre du comité de négociation

Lettre d'entente n° 4

ENTRE

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

ET

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

Objet : Dégrèvement – Formation pratique

LES PARTIES CONVIENNENT :

Que le nombre de dégrèvements octroyés pour les tâches de coordination reliées à la formation pratique pour les programmes en psychoéducation et en travail social demeureront les mêmes pour la durée de la présente convention en autant que les programmes ou les cours ne subissent aucune modification majeure.

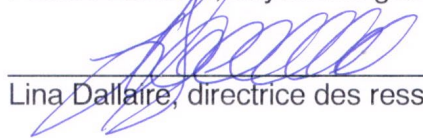
Les suivis de cette entente seront effectués au comité de relations de travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, ce ^{1^{er}} jour du mois ^{mai} 2018.

Pour l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)

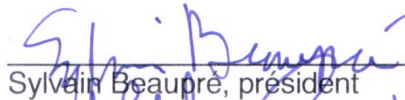


Patrice LeBlanc, doyen à la gestion académique et aux études

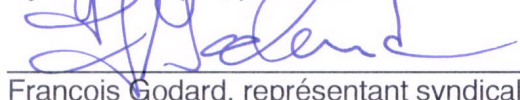


Lina Dallaire, directrice des ressources humaines

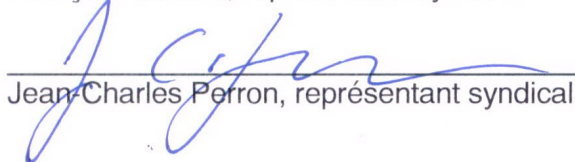
Pour le Syndicat des professeures et des professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT)



Sylvain Beaupré, président



François Godard, représentant syndical



Jean-Charles Perron, représentant syndical

Lettre d'entente n° 5

ENTRE

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

ET

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

Objet : Groupes atypiques – Ratios applicables

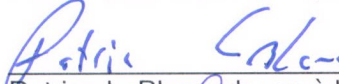
LES PARTIES CONVIENNENT :

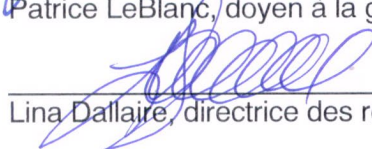
Les parties conviennent également que l'ensemble des demandes visant la reconnaissance des cours atypiques dans la tâche professorale sera soumis et étudié par le comité de relations de travail. On entend par cours atypiques entre autres, les activités d'enseignement pour lesquelles des demandes particulières sont faites en regard du ratio d'étudiant nécessaire à une pleine tâche d'enseignement, d'encadrement d'étudiants en présentiel ou pour la formation à distance, de supervision de stage ou autre. Les demandes justifiées devront être soumises au comité à l'intérieur d'un délai suffisant permettant l'analyse et la mise en place des mesures si nécessaire.

À ce titre et pour le bénéfice des travaux, les parties pourront convenir d'inclure des participants additionnels.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, ce 1^{er} jour du mois mai 2018.

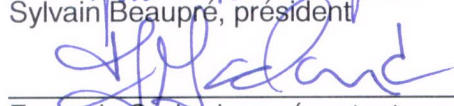
Pour l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)

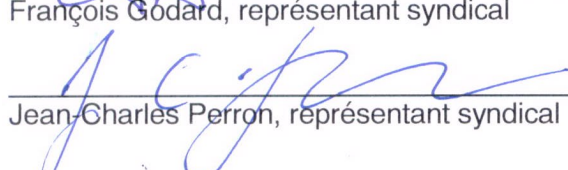

Patrice LeBlanc, doyen à la gestion académique et aux études


Lina Dallaire, directrice des ressources humaines

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


Sylvain Beaupré, président


François Godard, représentant syndical


Jean-Charles Perron, représentant syndical

Lettre d'entente n° 6

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 : Suivis de la mise en place de l'annexe F – Formation à distance

LES PARTIES CONVIENNENT :

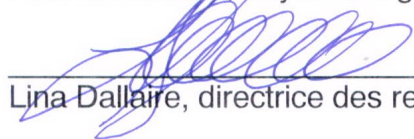
Les parties conviennent que le comité de relations de travail assumera la responsabilité d'effectuer le suivi de la mise en place de l'annexe F portant sur la formation à distance. À ce titre et au bénéfice des travaux de suivis, les parties pourront convenir d'inclure des participants additionnels.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rouyn-Noranda, ce ^{1^{er}} jour du mois *mai* 2018.

Pour l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)

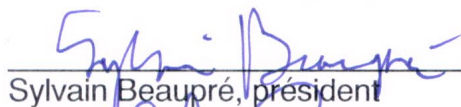


Patrice LeBlanc, doyen à la gestion académique et aux études

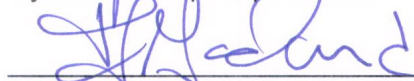


Lina Dallaire, directrice des ressources humaines

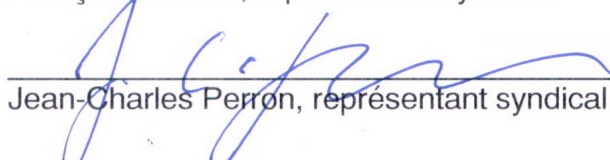
Pour le Syndicat des professeures et des professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT)



Sylvain Beaupré, président



François Godard, représentant syndical



Jean-Charles Perron, représentant syndical

Lettre d'entente n° 7

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 : Application de la convention collective 2021-2026

LES PARTIES CONVIENNENT :

Que les différentes dispositions de la présente convention collective seront mises en application selon le tableau ci-joint.

Que les difficultés d'applications ou d'interprétations seront soumises au comité de relations de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rouyn-Noranda ce 26^e jour du mois de mai 2022.

Pour l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)



Patrice LeBlanc, doyen à la gestion académique



Lucie Poulin, directrice des ressources humaines

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



Professeure Ina Motoi, présidente



Professeur François Godard, représentant syndical



Professeure Krasimira Marinova, représentante syndicale

Mise en application de la convention collective 2021-2026

Clause	Changements	Mise en application
3.19	Libérations syndicales	Pour les tâches 2022-2023
8.15	Fonds de recherche	1 ^{er} juin 2021
9.07	3 crédits minimum d'enseignement par année	Pour les tâches 2022-2023
9.08	Dégrèvements reliés aux tâches de direction	Pour les tâches 2022-2023
9.08	Options d'utilisation des dégrèvements liés à la direction de programme de cycles supérieurs	Pour les tâches 2022-2023
9.09	Dégrèvements de recherche	Pour les tâches 2022-2023
9.10	Possibilité d'un 5 ^e dégrèvement	Pour les tâches 2022-2023
9.11 a)	Maximum de 9 crédits en réserve	Pour l'état de réalisation 2022-2023
9.11 c)	Sommes versées au Fonds personnel du chercheur (FPC)	Indexation au 1 ^{er} juin 2021
9.11 f)	Utilisation du FPC lors de démission	1 ^{er} juin 2021
9.20	Cours en supervision, individualisés et en groupe de petite taille	Session automne 2022
11.03	Date limite pour demander à être évalué	Maintien du 1 ^{er} août pour 2022-2023
14.08	Rémunération en congé sabbatique à l'extérieur du Canada	1 ^{er} juin 2022
14.14	Perfectionnement court terme	Indexation au 1 ^{er} juin 2021. Report à partir 1 ^{er} mai 2022.
Article 18		Date de la signature
21.03	Majoration des échelles	1 ^{er} juin 2021
21.06	Prime d'attraction	Date de la signature
21.10 a)	Prime pour direction	1 ^{er} juin 2021
22.01 c)	Date limite pour demander promotion	Maintien du 1 ^{er} septembre pour 2022-2023
24.02	Locaux	1 ^{er} septembre 2023
24.14	Déplacement pour l'enseignement	Session été 2022
24.15	Budget pour l'achat de livre et abonnement	1 ^{er} juin 2022
27.05 et 27.07	Âges pour le calcul de l'indemnité de départ	1 ^{er} septembre 2023
Annexe F	Formation à distance	Session été 2022
Annexe I	Protocole d'entente pour la médiatisation d'un cours asynchrone	Session été 2022

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

2021-2026

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rouyn-Noranda ce 26^e jour du mois de mai 2022.

Pour l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)



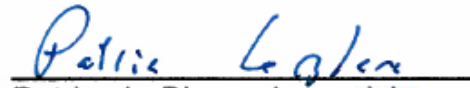
Vincent Rousson, recteur



Manon Champagne, vice-rectrice à l'enseignement, à la recherche et à la création



Amélie Arseneault, secrétaire générale par intérim



Patrice LeBlanc, doyen à la gestion académique



Lucie Poulin, directrice des ressources humaines



Emilie Canuel, coordonnatrice à la gestion académique

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



Professeure Ina Motoi, présidente



Professeur François Godard, membre du comité de négociation



Professeure Krasimira Marinova, membre du comité de négociation