



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

et le

**SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**

Période du 1^{er} juin 2010 au 30 avril 2015

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
ARTICLE 4 – REPRÉSENTATION DES PROFESSEURS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UQO	5
ARTICLE 5 – LIBERTÉS POLITIQUE, ACADÉMIQUE ET NON-DISCRIMINATION	5
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 7 – COMMISSION DES ÉTUDES	6
ARTICLE 8 – RÉPARTITION DES POSTES	7
ARTICLE 9 – EMBAUCHE	8
ARTICLE 10 – FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURS	10
ARTICLE 11 – ÉVALUATION	15
ARTICLE 12 – DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE	21
ARTICLE 13 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	22
ARTICLE 14 – PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE	23
ARTICLE 15 – CONGÉ SANS SOLDE	28
ARTICLE 16 – VACANCES ANNUELLES	29
ARTICLE 17 – CONGÉDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES	29
ARTICLE 18 – CONGÉ DE MALADIE	29
ARTICLE 19 – CONGÉS PARENTAUX	30
ARTICLE 20 – ASSURANCES COLLECTIVES	34
ARTICLE 21 – RÉGIME DE RETRAITE	36
ARTICLE 22 – CLASSIFICATION ET TRAITEMENT	37
ARTICLE 23 – CONVENTIONS DIVERSES	46
ARTICLE 24 – GRIEFS ET ARBITRAGE	47
ARTICLE 25 – RETRAITE ANTICIPÉE	49
ARTICLE 26 – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	50
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – FORMATION D'UN COMITÉ PARITAIRE	53
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 – EMBAUCHE DE PROFESSEURS	54
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 – TITRE DES PROFESSEURS	55
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 – MOYENNE D'ÉTUDIANTS PAR GROUPE-COURS	56
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 – CLAUSES FAISANT L'OBJET D'APPLICATION POUR L'ANNÉE 2010-2011	57
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 – MESURES TRANSITOIRES POUR L'ANNÉE 2011-2012	58

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.01 Année

Désigne l'année universitaire commençant le 1^{er} mai d'une année et se terminant le 30 avril de l'année suivante.

1.02 Assemblée départementale

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

1.03 Personne chargée de cours

Désigne une personne, embauchée par l'Université, couverte par l'unité d'accréditation SCCC-UQO/CSN.

1.04 Conjoint

Désigne l'homme ou la femme qui :

- est marié ou mariée à la personne ayant le statut de professeur et cohabite avec elle;
- vit maritalement avec la personne ayant le statut de professeur et est père ou mère du même enfant;
- est de sexe différent ou de même sexe que la personne ayant le statut de professeur et qui vit maritalement avec celle-ci.

1.05 Conseil d'administration et comité exécutif

a) Conseil d'administration

Désigne le conseil d'administration de l'Université qui exerce les droits et pouvoirs que lui confèrent la Loi et les Règlements généraux de l'Université du Québec.

b) Comité exécutif

Désigne le comité exécutif de l'Université créé par le conseil d'administration. Le comité exécutif est responsable de l'administration courante de l'Université.

1.06 Conseil de module

Pour chaque module, l'on institue un conseil de module composé d'au moins trois (3) et d'au plus six (6) membres du personnel enseignant dont au moins les deux-tiers (2/3) sont des professeurs, parmi lesquels le directeur de module, d'un nombre égal d'étudiants ainsi que de personnes extérieures à l'Université et dont le nombre doit être inférieur au quart du nombre total d'étudiants et de professeurs. Le doyen ou son représentant peut participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.

1.07 Cours en appoint et cours en surcharge

a) Cours en appoint

Désigne tout cours ou activité crédit(e) donné(e) en appoint par tout professeur de l'Université en plus de sa tâche normale, telle que définie à la clause 10.09, avec rémunération additionnelle.

b) Cours en surcharge

Désigne tout cours ou activité crédit(e) donné(e) par tout professeur de l'Université en plus de sa tâche normale, telle que définie à la clause 10.09, sans rémunération afin de le dégager ultérieurement pour fins de recherche ou de perfectionnement.

1.08 Département

Désigne une entité académique et administrative regroupant des professeurs, identifiés à une discipline, des disciplines regroupées ou à un champ d'études.

1.09 Directeur de département

Désigne un professeur du département élu par et parmi ses pairs et nommé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour un mandat de deux (2) ans, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel 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 doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives et, à ce titre, il est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche sous réserve de dispositions contraires dans la convention collective.

1.10 Directeur de module

Désigne un professeur nommé en conformité avec les dispositions prévues au Régime des études de premier cycle pour un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Les limites de sa juridiction sont définies dans le Régime des études de premier cycle de l'Université.

1.11 Module

Désigne un organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par les étudiants des objectifs des programmes d'études de premier cycle. Il correspond aux programmes d'études dont il a la responsabilité et au groupe d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes. Il assure, avec les départements concernés, la coordination auprès des personnels enseignants qui conseillent ou enseignent à ses étudiants de même qu'à des personnes de l'extérieur qui relient le module au milieu professionnel ou social impliqué.

1.12 Professeur

Désigne toute personne embauchée par l'Université à titre de professeur régulier, suppléant, invité et sous octroi.

1.13 Professeur associé

Désigne toute personne qui tout en n'étant pas à l'emploi de l'Université contribue d'une manière significative aux activités d'enseignement et de recherche de l'Université. Ce statut est accordé à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord pour une durée limitée. Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective et, par conséquent, ne bénéficie d'aucun des droits prévus à ladite convention collective.

Nonobstant le paragraphe précédent, les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'article 10 de la convention collective en ce qui concerne la détermination de sa tâche.

1.14 Professeur invité

Désigne toute personne embauchée à ce titre et à temps plein par l'Université à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord en raison de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire, etc. ou de sa compétence particulière dans un champ d'étude ou dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique). Le contrat est de durée variable mais de deux (2) ans maximum et renouvelable. 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.

1.15 Professeur régulier

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

1.16 Professeur sous octroi

Désigne toute personne embauchée à ce titre par l'Université, à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, à titre d'attaché de recherche ou de chercheur boursier et dont la rémunération provient principalement de subventions ad hoc différentes du financement normal de l'Université. Son contrat est d'une durée maximale de douze (12) mois et il peut être réembauché d'année en année, après recommandation de l'assemblée départementale, tant et aussi longtemps que la ou les subventions sont maintenues.

Le professeur sous octroi est tenu de donner au moins une activité d'enseignement de trois (3) crédits par année, à moins d'indications contraires de la part du ou des organismes subventionnaires.

Le professeur sous octroi 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, des échelles de traitement et de l'exercice des fonctions de direction pédagogique ou de participation au sein des organismes décisionnels de l'Université et du régime de retraite sauf si ce régime le permet.

1.17 Professeur suppléant

Désigne toute personne embauchée à ce titre et à temps plein par l'Université, sur demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis. Cette personne ne peut être embauchée que pour remplacer un professeur en congé ou exceptionnellement pour remplir un besoin temporaire. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie, par conséquent, des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Son contrat est d'une durée variable mais de deux (2) ans au maximum non-renouvelable.

1.18 Régime d'emploi

Tel que spécifié aux clauses 1.14, 1.15 et 1.17, le régime d'emploi des professeurs réguliers, suppléants et invités est à temps plein.

À la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, tout professeur embauché à titre de professeur suppléant ou invité peut bénéficier d'un régime d'emploi à demi-temps pour accomplir la moitié de la tâche d'un professeur à temps plein.

Après entente entre le vice-recteur à l'enseignement et la recherche et le directeur de département, sur recommandation de l'assemblée départementale, tout professeur régulier qui a au moins deux (2) années d'emploi à temps plein à l'Université peut bénéficier d'un régime d'emploi à demi-temps.

À la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, tout professeur embauché à titre de professeur suppléant ou invité peut bénéficier d'un régime d'emploi à temps partiel se situant entre le demi-temps et le temps plein pour accomplir une proportion similaire de la tâche d'un professeur à temps plein.

À la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, 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 se situant entre le demi-temps et le temps plein pour une période maximale de deux (2) ans.

1.19 Responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs

Désigne un professeur nommé en conformité avec le Régime des études de cycles supérieurs pour exercer les tâches requises pour l'administration de programme(s) de cycles supérieurs et ce, pour un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Les limites de sa juridiction sont définies dans le Régime des études de cycles supérieurs.

1.20 Salaire

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

1.21 Site de travail

Désigne le lieu de rattachement du poste du professeur : Gatineau ou Saint-Jérôme.

1.22 Syndicat

Désigne le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais tel qu'accrédité le 24 juillet 1980.

1.23 Traitement

Désigne la rémunération versée aux professeurs conformément à l'échelle prévue à l'article 22 de la présente convention collective.

1.24 Université

Désigne l'Université du Québec en Outaouais, corporation publique légalement constituée ayant son siège social dans la ville de Gatineau.

1.25 Université du Québec

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

1.26 Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

Désigne la personne nommée à ce titre par le conseil d'administration en vertu de l'article 39 de la Loi de l'Université du Québec.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juin 2010 et le demeure jusqu'au 30 avril 2015; elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné.

Elle demeure en vigueur et continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

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 collective.

2.03

Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention collective font parties intégrantes de la présente convention collective 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 collective.

2.05

La langue de travail pour un professeur est le français, sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou littérature.

2.06

L'Université fournit au Syndicat une copie officielle imprimée de la présente convention collective et la rend disponible sur son site Web.

2.07

Toutes les désignations et tous les titres mentionnés dans le texte de la présente convention collective, bien qu'étant formulés uniquement au masculin, s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sauf dispositions contraires à l'article 19.

2.08

Un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le professeur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

2.09

Tout professeur, dans l'exécution de sa tâche, est tenu de respecter les autres membres de la communauté universitaire dans leur intégrité physique et morale et dans leur diversité.

Tout comportement allant à l'encontre de ce principe ou du cadre de cogestion dont s'est doté l'Université doit être dénoncé. Cette dénonciation est faite en vertu des politiques et règlements institutionnels, notamment le Code de conduite et la Politique contre le harcèlement ou auprès des personnes détenant l'autorité pour intervenir.

2.10

Le quorum pour tenir une assemblée départementale est fixé à l'entier supérieur à cinquante (50 %) du nombre de professeurs rattachés au département qui ne sont pas en perfectionnement, en sabbatique, en congé de maladie, en congé suite à un accident, en congé sans solde ou en congé parental.

À ce titre, les professeurs sont tenus de participer aux réunions de leur assemblée départementale à moins d'un motif valable. Si de l'avis de l'assemblée départementale, le motif invoqué par le professeur n'est pas jugé valable, cette dernière en informe le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui prend les mesures appropriées, lesquelles peuvent être disciplinaires.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01

La convention collective s'applique à tous les professeurs de l'Université couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail le 24 juillet 1980. 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.

3.02

L'Université reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des professeurs couverts par le certificat d'accréditation du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec aux fins de négociation et d'application de la convention collective.

3.03

Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs

de département, de module ou à l'ensemble des responsables de cycles supérieurs, 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-haut mentionnées.

3.04

L'Université fait parvenir au Syndicat si possible cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances tous les documents, en version papier ou électronique, sauf ceux faisant l'objet d'une discussion à huis clos, remis aux membres du comité exécutif, 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 y compris le projet d'ordre du jour.

L'Université reconnaît également que le Syndicat a accès aux procès-verbaux des réunions de l'assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec et du conseil des études de l'Université du Québec.

3.05

L'Université fait parvenir aux professeurs une version électronique des projets d'ordre du jour des réunions du comité exécutif, du conseil d'administration et de la commission des études, et ce, selon les règlements des communications en vigueur à l'Université.

3.06

À la demande du Syndicat, l'Université fournit le plus tôt possible la liste des professeurs pour l'année courante.

Cette liste comporte pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, la date d'embauche, le département, le diplôme le plus élevé, la classification, le traitement et le salaire prévus et, selon les renseignements disponibles à ce moment, le statut, l'adresse et le numéro de téléphone à son domicile.

3.07

À la demande du Syndicat, l'Université remet à ce dernier la liste complète des cours donnés par les chargés de cours ainsi que le nom de ces chargés de cours. Elle remet également la liste complète des cours donnés en appoint par les professeurs, et ce, par département.

3.08

Chaque mois, le Syndicat est avisé par l'Université de tout changement de fonction, de transfert, de démission ou de départ à la retraite, et aussi de l'embauche de tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.06. À la condition que les professeurs en avisent l'Université, celle-ci transmet chaque mois au Syndicat tout changement d'adresse.

3.09

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, deux classeurs et un téléphone.

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.

3.10

L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université, tels les services de secrétariat, les services de messagerie, selon les normes habituelles de fonctionnement et aux tarifs établis pour ces services.

3.11

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

3.12

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-donnée une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du traitement annuel brut du professeur concerné.

3.13

Pour fin d'activité syndicale interne, l'Université met à la disposition du Syndicat trente-huit (38) déagements d'enseignement (cent quatorze (114) crédits) à répartir entre les professeurs pour la durée de la convention collective incluant ceux pour la négociation de la prochaine convention collective. De plus, à la demande du Syndicat, l'Université accepte de dégager d'enseignement les professeurs mandatés par le Syndicat pour un maximum de six (6) crédits par année. À cette fin, le Syndicat verse une somme de dix mille dollars (10 000 \$) par libération (trois (3) crédits d'enseignement) à titre de compensation financière.

3.14

Sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, ces dernières doivent se rencontrer, dans un délai raisonnable mais n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, afin de discuter de toute question relative à l'ensemble des conditions de travail des professeurs.

3.15

Suite à une demande écrite du Syndicat adressée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, faite dans un

délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sur une base trimestrielle ou annuelle, un professeur pour activités syndicales externes. Le retour du professeur ainsi libéré doit coïncider avec le début d'un trimestre 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 brut du professeur concerné.

3.16

Toute information transmise par l'Université au Syndicat en vertu du présent article peut être transmise en version papier ou électronique.

ARTICLE 4 – REPRÉSENTATION DES PROFESSEURS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UQO

4.01

Conformément aux lettres patentes émises en vertu de l'Arrêté en Conseil instituant l'Université, trois (3) représentants de l'ensemble des professeurs de l'Université au conseil d'administration sont élus par et parmi tous les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale des professeurs convoquée conjointement par l'Université d'une part et le Syndicat d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier. Les professeurs ainsi élus sont nommés par le conseil d'administration pour un mandat de trois (3) ans renouvelable consécutivement une seule fois.

4.02

Les représentants des professeurs continuent de faire partie du conseil d'administration, jusqu'à la nomination de leurs successeurs nonobstant la fin de la période pour laquelle ils sont nommés, pourvu qu'ils conservent la qualité de professeurs et qu'ils ne sont pas en congé sans traitement, en perfectionnement ou en sabbatique.

4.03

Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne ou qui perd sa qualité de professeur ou, qui décède, est remplacé par un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeurs selon les modalités prévues en 4.01.

4.04

Les modalités de convocation sont établies à la suite d'une rencontre entre les parties.

ARTICLE 5 – LIBERTÉS POLITIQUE, ACADÉMIQUE ET NON-DISCRIMINATION

5.01

L'Université est un lieu spécifique que se donne la société afin d'assurer la formation supérieure, la production et la diffusion du savoir, principalement par l'enseignement, la recherche, la création et les services à la collectivité. L'autonomie universitaire par rapport aux gouvernements, aux corporations et aux autres institutions ou groupe d'intérêt est essentielle à l'accomplissement du rôle de l'Université.

5.02

Tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politique et académique, qu'il soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université, et en aucun temps ces droits prévus à la convention collective ne pourront être affectés à l'Université à cause du libre exercice de ces libertés.

5.03

L'Université et ses représentants 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 collective ou la loi.

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.

5.04

La liberté académique est le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales.

Elle comprend :

- a) Le droit d'enseigner, de faire de la recherche ou de la création sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite;
- b) Le droit de diffuser les résultats de la recherche ou de la création;
- c) Le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions, notamment des règles et politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementales.

La liberté académique est un droit fondamental des professeurs d'université parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire.

La liberté académique doit être exercée de façon responsable; elle comporte, entre autres, le respect des opinions d'autrui.

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL

6.01

L'Université prélève sur le salaire de chaque professeur régi par la convention collective un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

6.02

Pour les 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 les 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.

6.03

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

L'état détaillé indique le nom et le prénom des professeurs par ordre alphabétique, le numéro d'assurance sociale, 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.

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

6.04

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

ARTICLE 7 – COMMISSION DES ÉTUDES

7.01

Sous réserve de la Loi et de la présente convention collective, la composition et les pouvoirs de la commission des études de l'Université sont régis par les règles qui suivent.

7.02

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 pouvoirs de la commission des études ne doit pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la présente convention collective.

7.03

La commission des études est constituée des membres suivants :

- a) le recteur, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le doyen de la recherche et le doyen des études;
- b) six (6) professeurs réguliers dont la moitié occupant des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche et l'autre moitié à titre de professeurs n'occupant pas de telles fonctions;
- c) six (6) étudiants;
- d) deux (2) personnes chargées de cours.

7.04

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

7.05

La commission des études exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la loi et en particulier :

- a) Elle prépare et soumet à l'approbation du conseil d'administration les règlements internes régissant les domaines suivants :
 1. les modes d'organisation et de fonctionnement des départements, modules et centres 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 de création, d'abolition 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 celle 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 requis par la loi ou par le conseil d'administration.

7.06

Le secrétaire de la commission des études devra inscrire sur le projet d'ordre du jour de la prochaine réunion tout point qui lui sera soumis par un (1) ou des représentants des professeurs siégeant à la commission des études à la condition que le point en question lui parvienne par écrit dans les délais prévus par le règlement de régie interne de la commission des études.

7.07

Les représentants des professeurs à la commission des études sont élus par et parmi tous les professeurs de l'Université à l'occasion d'une assemblée générale des professeurs convoquée conjointement par l'Université d'une part, et le Syndicat, d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier.

7.08

Le mandat des professeurs à la commission des études est de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutivement. Les représentants de l'ensemble des professeurs siégeant à la commission des études à la signature de la convention collective le demeurent pour la

durée de leur mandat pourvu qu'ils demeurent professeurs.

Les professeurs continuent de faire partie de la commission des études jusqu'à la nomination de leurs successeurs, nonobstant la fin de la période pour laquelle ils sont nommés, pourvu qu'ils conservent la qualité de professeurs réguliers et qu'ils ne soient pas en congé sans traitement, en perfectionnement ou en sabbatique.

Le représentant des professeurs qui en cours de mandat perd la qualité (fonction de direction d'enseignement ou de recherche) conserve son poste jusqu'à la fin de son mandat, à moins qu'il ne perde sa qualité de professeur, auquel cas il doit immédiatement démissionner.

7.09

Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne ou qui perd sa qualité de professeur ou, qui décède, est remplacé par un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeurs selon les modalités prévues en 7.07.

7.10

Les modalités de convocation sont établies à la suite d'une rencontre entre les parties.

ARTICLE 8 – RÉPARTITION DES POSTES

8.01

Chaque année, la politique générale de répartition des postes en vigueur l'année précédente est reconduite à moins qu'au plus tard le 1^{er} février une assemblée départementale ait signifié au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qu'elle souhaite proposer une modification ou que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche souhaite lui-même proposer une modification. Dans un tel cas, après avoir sollicité et reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le 15 mars, la commission des études élabore un projet de politique générale de répartition des postes.

8.02

Le cas échéant, la commission des études transmet son projet de politique générale de répartition des postes au conseil d'administration qui, après étude de ce projet, adopte une politique générale de répartition des postes au plus tard le 1^{er} mai.

8.03

Au plus tard le 15 octobre, le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la recommandation de l'assemblée départementale quant à ses besoins en ressources professorales par site de travail liés à la bonne marche et à l'orientation du département.

Entre le 15 octobre et le 1^{er} décembre, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet aux directeurs de département réunis la politique de répartition des postes, le nombre total de postes disponibles à l'Université pour l'année financière subséquente tel que

généralisé par la formule prévue à la clause 8.07 et, le cas échéant, tout ajout de postes adoptés par le conseil d'administration, les recommandations des assemblées départementales spécifiant leurs besoins en ressources professorales par site de travail et discute avec eux du projet préliminaire de répartition des postes par département, et au sein de chaque département, de la répartition par site de travail et par secteur disciplinaire.

8.04

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet à la commission des études le projet de répartition des postes par département ainsi que la répartition par site de travail et par secteur disciplinaire des postes pour chaque département. La commission des études se prononce sur le projet et le soumet au conseil d'administration avec ses propositions de modifications, s'il y a lieu.

8.05

Au plus tard le 31 décembre, le conseil d'administration décide d'une répartition des postes entre les départements ainsi que la répartition par site de travail et par secteur disciplinaire des postes pour chaque département de l'Université. La répartition des postes dûment approuvée par le conseil d'administration est transmise à chacun des directeurs de département qui en informe son assemblée départementale.

8.06

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, à la demande d'une assemblée départementale, peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article.

Dans une telle éventualité, la procédure prévue aux paragraphes 8.03, 8.04 et 8.05 du présent article s'applique, hormis les dates mentionnées.

8.07 Formule utilisée aux fins de la détermination du nombre de postes

Au 30 septembre de chaque année, le nombre minimum de postes de professeur disponibles pour l'année subséquente est fixé à l'entier le plus près du nombre généré par la formule suivante :

$$NP = 186 + (\text{NÉÉTPM} - 3302) / 24$$

NP : Nombre de postes de professeur disponibles pour l'année subséquente et faisant l'objet de répartition au sens du présent article.

NÉÉTPM : Nombre d'étudiants équivalents temps plein moyen des trois (3) années antérieures à l'année pour laquelle l'Université détermine le nombre de postes de professeurs qui seront disponibles.

Le nombre d'étudiants équivalents temps plein s'obtient en divisant par trente (30) le nombre d'étudiants-crédits générés.

Les étudiants-crédits retenus pour ces calculs sont ceux qui sont générés par les activités offertes par l'UQO à Gatineau et à Saint-Jérôme.

Toutes les données relatives aux étudiants-crédits sont des données réelles observées aux trimestres en cause, à l'exception des étudiants-crédits du trimestre d'hiver de l'année -1, lesquels seront déterminés en tenant compte de la représentation du nombre total d'étudiants-crédits au trimestre d'hiver de l'année -2 versus le nombre total d'étudiants-crédits au trimestre d'automne de l'année -2.

8.08

Si en vertu de la clause 8.07, les parties constatent que le nombre d'étudiants équivalents temps plein moyen (NÉÉTPM) par poste de professeur atteint ou dépasse 21, ces dernières conviennent d'en discuter lors du renouvellement de la convention collective, laquelle vient à échéance le 30 avril 2015.

ARTICLE 9 – EMBAUCHE

9.01

Chaque année, les critères d'embauche en vigueur l'année précédente sont reconduits à moins qu'au plus tard le 1^{er} février une assemblée départementale ait signifié au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qu'elle souhaite proposer une modification ou que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche souhaite lui-même proposer une modification. Dans un tel cas, après avoir sollicité et reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le 15 mars, la commission des études élabore un projet de critères d'embauche. Le cas échéant, la commission des études transmet son projet de critères d'embauche au conseil d'administration qui, après étude de ce projet, adopte les critères d'embauche au plus tard le 1^{er} mai.

Lorsque le conseil d'administration adopte des critères d'embauche particuliers permettant à des départements d'embaucher, dans un secteur disciplinaire, un candidat qui ne répond pas aux critères généraux d'embauche en matière de grade, l'assemblée départementale peut recommander exceptionnellement l'embauche d'une personne à titre de professeur régulier pour un contrat de deux (2) ans.

Toutefois, pour acquérir la permanence et la sécurité d'emploi, 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 peut être ainsi embauché pour trois (3) contrats de deux (2) ans (incluant tout perfectionnement). Cette personne peut bénéficier d'un perfectionnement après avoir complété au minimum une (1) année de contrat. L'Université mettra fin au contrat du professeur si, à la fin de son troisième contrat, celui-ci n'a pas satisfait aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans à moins que l'assemblée départementale, en vertu de l'article 11, émette une recommandation de non-renouvellement de contrat préalablement au terme du premier ou du deuxième contrat.

De plus, le professeur devra rembourser à l'Université les sommes reçues à l'occasion de tout perfectionnement en vertu de la clause 14.07.

Le contrat d'embauche du professeur précise, le cas échéant, que son embauche se fait en vertu de la présente clause.

9.02

Le recrutement des professeurs se fait sous la responsabilité du département impliqué.

Dans la sélection des candidats, l'assemblée départementale doit tenir compte des critères d'embauche.

9.03

L'Université ne peut modifier le site de travail d'un professeur sans son consentement.

9.04 Mutation

Lorsque dans un département, un poste est vacant dans un secteur disciplinaire où un ou des professeurs réguliers sont rattachés au même secteur disciplinaire dans l'autre site de travail, le processus de mutation est enclenché :

- En vue d'atteindre l'équilibre de la répartition des postes par site de travail au sein du département, le directeur du département invite tout professeur régulier du secteur disciplinaire concerné occupant un poste dans l'autre site de travail à manifester son intérêt à changer de site de travail dans les dix (10) jours ouvrables. Une copie de cette invitation est transmise à chaque professeur du département.
- Dans la mesure où plus d'un professeur régulier du secteur disciplinaire du poste manifeste son intérêt, la priorité est accordée au professeur régulier ayant le plus grand nombre d'années de service à titre de professeur à l'Université.
- La candidature ainsi retenue doit faire l'objet d'une recommandation de l'assemblée départementale à cet effet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, lequel confirme au professeur son nouveau site de travail.

Le cas échéant, le poste libéré par le professeur obtenant une mutation est aussi objet du processus de mutation.

9.05 Dotation de poste vacant

Après réception du rapport de répartition des postes prévus à l'article 8, le département doit procéder à la recherche de candidatures. Après avoir fait l'objet préalablement du processus de mutation, tout poste ouvert doit être annoncé dans les unités constituantes de l'Université du Québec, dans les journaux et s'il y a lieu dans les revues spécialisées. Les annonces doivent être faites dans un délai raisonnable suite à la demande du directeur de département et préciser le site de travail du poste ouvert.

9.06

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 d'une (1) personne extérieure au

département désignée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

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

Le comité de sélection établit ses règles de fonctionnement et procède à une sélection des candidats. L'entrevue et les délibérations se font uniquement en présence des membres du comité de sélection. L'information complète concernant toutes les candidatures étudiées par le comité de sélection est transmise par le directeur de département à l'assemblée départementale. Le représentant du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, membre du comité de sélection, peut assister à l'assemblée départementale si l'assemblée l'y invite.

9.07

Dès que possible, et normalement avant le 15 avril, l'assemblée départementale étudie les candidatures retenues par le comité de sélection et recommande au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche une ou des candidatures pour chaque poste. Tout professeur qui le demande expressément à son assemblée départementale peut enregistrer sa dissidence concernant la ou les recommandations de l'assemblée départementale, la mention et l'objet de la dissidence devant alors être joints à la recommandation. Le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche un dossier de la ou des candidatures recommandées incluant dans chaque cas :

- a) la recommandation étayée de l'assemblée départementale;
- b) la liste de cours de la banque de cours du domaine de compétence du candidat;
- c) les champs d'intérêt principaux et complémentaires du candidat dans sa discipline;
- d) le curriculum vitæ du candidat;
- e) tout autre document officiel nécessaire.

Par la suite, le directeur du département est tenu informé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche du cheminement du dossier.

9.08

L'assemblée départementale peut recommander l'embauche d'un professeur suppléant pour combler temporairement un poste ouvert lorsqu'elle n'arrive pas à trouver un candidat qui réponde de manière satisfaisante aux critères définis pour ce poste, lesquels comprennent les critères d'embauche.

9.09

Dans les meilleurs délais suivant la transmission des candidatures, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet au conseil d'administration les recommandations de l'assemblée départementale. Le conseil d'administration décide, dans un délai raisonnable, de l'embauche des nouveaux professeurs.

En période estivale ou en cas d'urgence, le comité exécutif peut procéder à l'embauche des professeurs.

9.10

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant établit la classification des nouveaux professeurs et voit à leur embauche.

9.11

Avant la signature du contrat d'embauche d'un professeur, l'Université lui remet une copie de la convention collective en vigueur, et informe le professeur qu'il peut, s'il le désire, consulter auparavant un représentant syndical.

9.12

Le nouveau professeur est avisé par courrier recommandé de la décision du conseil d'administration, et conditionnellement à son acceptation écrite communiquée dans les quinze (15) jours ouvrables par courrier recommandé, il est embauché par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au nom de l'Université. Il entre en fonction au 1^{er} mai de l'année universitaire suivante et sera rémunéré à partir de cette date à moins que le nouveau professeur ne puisse entrer en fonction à cette date.

9.13

L'embauche de tout professeur doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale. Lorsque le candidat retenu n'est pas détenteur d'un doctorat, cette recommandation doit obligatoirement inclure l'exigence d'obtention du doctorat pour fins de renouvellement de contrat.

Toutefois cette disposition ne s'applique pas aux professeurs embauchés en vertu des critères particuliers. Dans ces cas, la recommandation peut inclure l'exigence que le diplôme de maîtrise ou de doctorat soit obtenu pour fins de renouvellement de contrat ou d'octroi de la permanence. Dans le cas où les critères d'embauche précisent que le doctorat est requis pour l'obtention de la permanence, la recommandation de l'assemblée départementale doit inclure l'exigence d'obtention du doctorat pour fins de renouvellement de contrat ou pour fins d'octroi de la permanence.

9.14

Un professeur peut être embauché en cours d'année conformément à la procédure prévue ci-dessus. Il entre en fonction et est rémunéré à partir de la date convenue entre lui et l'Université.

9.15

En cas d'ouverture de postes, ou de vacances de postes de professeur, le professeur suppléant et le professeur invité ont, à compétence égale, priorité par rapport à tout candidat de l'extérieur.

9.16

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat de tout professeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de son acceptation.

Congé d'affectation

9.17

Le professeur régulier nommé pour occuper à l'Université une fonction administrative qui l'exclut de l'unité d'accréditation est, à la fin de son mandat ou à la fin du renouvellement de ce mandat, automatiquement réintégré à la présente unité d'accréditation et prioritairement au département auquel il était rattaché avant sa nomination, sans que l'Université ne puisse en aucun cas mettre à pied un autre professeur régulier pour lui faire place.

9.18

Au moment de sa première nomination, le professeur nommé à un poste exclu de l'unité d'accréditation est remplacé par un professeur suppléant pour une période ne pouvant excéder deux (2) ans. Par la suite, le poste devient vacant et s'insère dans le processus de répartition des postes prévu à l'article 8.

9.19

Durant la période où le professeur est exclu de l'unité d'accréditation tel que prévu en 9.17, il conserve tous les droits liés à son statut tel que le définit la présente convention collective; l'exercice desdits droits est cependant suspendu à l'exception de sa progression dans le plan de carrière.

ARTICLE 10 – FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURS

10.01

La fonction normale d'un professeur comprend les quatre (4) éléments suivants :

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

Les descriptions des divers éléments donnés aux articles suivants ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour la répartition des tâches et l'évaluation des professeurs.

10.02

La composante « enseignement » comprend entre autres :

- a) toutes les activités créditées d'enseignement données sous diverses formes telles que : cours, séminaires, stages, cours supervisés, laboratoires et ateliers, tutorats, supervisions de stages ou activités de synthèses, ainsi que la préparation, la correction, l'évaluation et la transmission des notes qui s'y rattachent, selon les procédures et les délais en vigueur à l'Université;
- b) l'encadrement et l'assistance des étudiants impliqués dans ces activités;

- c) la disponibilité en général, en réponse à la demande des étudiants, des modules, d'accomplir certaines tâches telles que 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.;
- d) la mise à jour des connaissances et le perfectionnement continu, la préparation de nouvelles activités d'enseignement et l'innovation pédagogique;
- e) la direction de mémoires de maîtrise et de thèses de doctorat ainsi que la direction d'autres travaux de recherche et de création requis des étudiants par les programmes d'études de cycles supérieurs;
- f) le recrutement et l'encadrement des personnes chargées de cours.

10.03

La composante « recherche ou création » comprend entre autres :

- a) la poursuite de divers types de travaux destinés à contribuer à l'avancement du savoir sous toutes ses formes et à l'amélioration des techniques de diffusion des connaissances;
- b) la contribution au rayonnement de l'Université en publiant à la suite de recherches, des livres, des articles dans les revues scientifiques, en prononçant des conférences scientifiques, en participant activement à des colloques, en dirigeant ou organisant des congrès ou colloques et autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;
- c) la production d'œuvres scientifiques, littéraires et artistiques et la tenue d'expositions d'œuvres dans la discipline de chaque professeur.

10.04

La composante « administration pédagogique » comprend entre autres les activités occasionnelles ou courantes de direction ou de participation exercée par des professeurs et requises pour le bon fonctionnement de l'Université, à savoir :

Activités de direction

- 1) directeur de département;
- 2) directeur de module;
- 3) responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs;
- 4) toute autre activité de direction reconnue comme telle par l'Université.

Activités de participation

- 1) participation aux organismes internes de l'Université, tels que :
 - Conseil d'administration;
 - Comité exécutif;
 - Commission des études, ses sous-commissions et ses comités;

- Assemblée départementale et ses comités;
 - Conseil de module;
 - Comité de programme.
- 2) participation comme membre d'organisme-réseau à l'Université du Québec;
- 3) participation comme membre de comité ad hoc, reconnu comme tel par l'Université.

10.05

La composante « services à la collectivité » comprend entre autres :

- a) la participation non-rémunérée à des activités reliées à la fonction du professeur, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université et reliées directement au rayonnement de l'Université;
- b) la participation aux activités du Syndicat, telles que : membre de l'exécutif, du comité de grief, du comité de négociation et autres comités ou groupes de travail du syndicat.

10.06

La répartition ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés du professeur suivant l'évolution de sa carrière à l'Université. Elle doit également tenir compte du site de travail des professeurs et, en conséquence, leur attribuer prioritairement, en fonction de la prévision de l'offre de cours, une tâche d'enseignement dans leur site de travail.

10.07

La tâche annuelle du professeur comprend dans des proportions variables les éléments indiqués à la clause 10.01. La pondération de ces quatre (4) éléments (excluant les cours en appoint), exprimée en pourcentages, s'intègre dans la distribution des tâches et relève de l'assemblée départementale.

La pondération par l'assemblée départementale des composantes de la tâche annuelle d'un professeur doit tenir compte du temps requis par le professeur pour accomplir son mandat de directeur de département, directeur de module ou de responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs.

10.08

Le professeur ne peut être appelé à donner des activités d'enseignement créditées pendant plus de deux trimestres consécutifs (automne-hiver), à moins d'entente entre le professeur, l'assemblée départementale et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Le trimestre d'été est normalement consacré à des activités autres que l'enseignement de cours acceptées par l'assemblée départementale et approuvées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

10.09

La tâche normale annuelle d'enseignement attendue du professeur consiste en une charge de quatre (4) cours de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en crédits et normalement donnés aux trimestres d'automne et d'hiver.

Un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année (les crédits accumulés en surcharge par un professeur ne peuvent compenser pour cette obligation du professeur). Un professeur pourra cependant, exceptionnellement, être exempté de cette obligation, et ce, sur recommandation de l'assemblée départementale et approbation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Toutefois, dans la mesure où le cumul de fonctions administratives (directeur de département, directeur de module ou responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs) prévues à la convention collective ou de fonctions syndicales prévues à l'article 3 a pour effet de dégager un professeur de plus de neuf (9) crédits d'enseignement pour une (1) année, le professeur sera exempté de l'obligation d'enseigner au cours de ladite année trois (3) crédits ou l'équivalent.

Enseignement à des groupes de grande taille

La reconnaissance de tâche d'un professeur qui enseigne à un groupe de grande taille au premier cycle est établie selon le ratio suivant :

de 71 à 90 étudiants :	1,25 cours de trois crédits;
de 91 à 110 étudiants :	1,5 cours de trois crédits;
de 111 à 130 étudiants :	1,75 cours de trois crédits;
de 131 à 150 étudiants :	2 cours de trois crédits;
de 151 à 170 étudiants :	2,25 cours de trois crédits;
de 171 à 190 étudiants :	2,5 cours de trois crédits;
de 191 à 210 étudiants :	2,75 cours de trois crédits;
de 211 à 240 étudiants :	3 cours de trois crédits.

La reconnaissance de tâche est confirmée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche aux directeurs de département concernés la semaine suivant la fin de la période d'abandon des cours avec remboursement prévu au calendrier universitaire.

La confirmation se fait sur la base d'un relevé des inscrits produit le premier jour ouvrable suivant la date d'abandon des cours avec remboursement prévue au calendrier universitaire et le traitement en découlant de la tâche du professeur par l'assemblée départementale doit être fait dans le respect des dispositions de la convention collective.

L'Université consent à allouer aux budgets départementaux d'assistants et d'auxiliaires d'enseignement une somme additionnelle pouvant atteindre un maximum de 50 000 \$.

Aménagement des activités d'enseignement créditées

Un professeur peut assumer plus de douze (12) crédits d'enseignement par année, mais pas plus de dix-huit (18) sans que les crédits accumulés au-delà de douze (12) constituent de l'appoint ou de la surcharge au sens de la présente clause. Dans ce cas, le professeur accorde une plus faible proportion de sa tâche aux autres composantes (recherche et services à la collectivité). En aucun cas, il ne peut ainsi être entièrement exempté de faire de la recherche. La décision d'opter en faveur de cet aménagement de la tâche appartient exclusivement au professeur qui ne peut y être contraint par son assemblée départementale.

Cours reporté

Un professeur peut assumer moins de douze (12) crédits par année, mais pas moins de six (6), afin de pouvoir, durant cette période, accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes (administration pédagogique, recherche et services à la collectivité).

Quel que soit le nombre de trimestres ou d'années durant lesquels le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, il peut reporter ainsi un maximum de six (6) crédits à assumer ultérieurement. Le professeur ne peut se prévaloir de cette disposition s'il a des crédits dans sa banque de surcharge. Tant qu'il y a report de cours à assumer, le professeur ne peut donner de cours en appoint ou en surcharge.

Cours annulé

Dans le cas de l'annulation par l'Université d'une activité créditée d'enseignement prévue dans la tâche normale annuelle d'enseignement attendue du professeur, l'assemblée départementale :

- verra à lui répartir une autre activité créditée d'enseignement ou à transformer en tâche normale toute activité créditée d'enseignement prévue en surcharge ou, dans la mesure où le professeur a des crédits accumulés dans sa banque de surcharge, à faire en sorte que le professeur utilise ces crédits accumulés;
- à défaut d'être en mesure de répartir au professeur la tâche normale annuelle d'enseignement attendue, l'assemblée départementale traitera l'activité créditée d'enseignement non donnée comme un report de cours.

En lien avec le paragraphe précédent, dans le cas d'un professeur qui quitte l'Université, celle-ci considère que le professeur a assumé la prestation de travail attendue.

Surcharge et appoint

Sur avis favorable de son assemblée départementale, tout professeur peut ajouter à sa tâche normale annuelle d'enseignement un maximum de neuf (9) crédits (incluant les stages) en surcharge ou en appoint. Cependant, pour que ces tâches puissent être comptabilisées en appoint ou en surcharge, le professeur devra avoir préalablement complété sa tâche normale annuelle d'enseignement.

L'assemblée départementale peut retirer à un professeur un cours attribué en appoint ou en surcharge afin de permettre à un autre professeur du département d'assumer sa tâche normale annuelle d'enseignement.

La notion de surcharge impliquant que la tâche annuelle d'enseignement attendue du professeur a été assumée, il n'est pas possible pour un professeur, au cours d'une même année, de cumuler des crédits d'enseignement en surcharge et de reprendre des crédits accumulés dans sa banque de surcharge.

Tout professeur bénéficiant de dérogation d'enseignement ne peut donner des cours en appoint ou en surcharge. Toutefois, dans le cas de fractions de tâche

reliées à l'encadrement d'étudiants de cycles supérieurs sur une base individuelle, la surcharge ou l'appoint est permis sur avis favorable de l'assemblée départementale.

Un professeur peut ainsi se créer une banque maximum de douze (12) crédits en surcharge.

Les crédits d'enseignement cumulés en surcharge ne sont jamais rémunérés.

Nonobstant ce qui précède, le professeur occupant un poste de responsabilités administratives ou syndicales et qui bénéficie uniquement de dérogations en vertu de la clause 10.10 ou 3.13, peut donner des cours en appoint comme suit :

- Dérogation de 4 cours ou l'équivalent en crédits : 1 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;
- Dérogation de 3 cours ou l'équivalent en crédits : 1,5 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;
- Dérogation de 2 cours ou l'équivalent en crédits : 2 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;
- Dérogation de 1 cours ou l'équivalent en crédits : 2,5 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits.

Tout cours en appoint est rémunéré au trimestre où il est donné à moins que le professeur décide de constituer un fonds de recherche à partir du cours en appoint. Cette décision est irréversible. Ce fonds ne peut être utilisé pour financer un dérogation d'enseignement pour fins de recherche. Un maximum de deux cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits en appoint peut être rémunéré dans une même année.

10.10

Pour que les professeurs exercent les activités de direction telles que définies à la clause 10.04 1), 2) et 3), l'Université accorde à chaque année des dérogations d'enseignement. Cependant, un professeur ne peut exercer simultanément une direction de département et de module.

Le directeur de département, en regard de sa tâche administrative, est dérogé annuellement d'enseignement comme suit :

0 à 24 professeurs : 2 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
25 professeurs et plus : 3 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.

Le directeur de département, en regard de sa tâche administrative et en sus de ce qui précède, est dérogé annuellement d'un (1) cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits lorsque le département compte des postes répartis sur plus d'un site de travail.

Le directeur de module, en regard de sa tâche administrative, est dérogé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 100 étudiants : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;

- 101 à 300 étudiants : 2 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 301 à 500 étudiants : 3 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 501 étudiants et plus : 4 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.

Le responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs, est déchargé en fonction du regroupement des programmes adopté par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études, et du nombre d'étudiants qui sont rattachés à ces programmes.

Le responsable de programme (s) court (s) de deuxième cycle, en regard de sa tâche administrative, est déchargé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 65 étudiants : 0,5 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 66 étudiants et plus : 0,75 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.

Le responsable de programme (s) de diplôme d'études supérieures spécialisées, pouvant inclure des programmes courts, en regard de sa tâche administrative, est déchargé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 65 étudiants : 0,75 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 66 étudiants et plus : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.

Le responsable de programme (s) de maîtrise professionnelle, pouvant inclure des programmes courts ou des diplômes d'études supérieures spécialisées, en regard de sa tâche administrative, est déchargé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 65 étudiants : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 66 à 200 étudiants : 1,5 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 201 à 335 étudiants : 2,25 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 336 étudiants et plus : 3 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.

Le responsable de programme (s) de maîtrise, pouvant inclure des maîtrises professionnelles ou des programmes courts ou des diplômes d'études supérieures spécialisées, en regard de sa tâche administrative, est déchargé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 65 étudiants : 1,5 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 66 à 200 étudiants : 2 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 201 à 335 étudiants : 3 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 336 étudiants et plus : 4 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.

Le responsable de programme (s) court (s) de troisième cycle, en regard de sa tâche administrative, est déchargé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 30 étudiants : 0,5 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 31 étudiants et plus : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.

Le responsable de programmes de doctorat incluant des programmes courts s'il y a lieu, en regard de sa tâche administrative, est déchargé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 30 étudiants : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;
- 31 étudiants et plus : 2 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.

Le directeur de module ou le responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs (deuxième cycle), en regard de sa tâche administrative et en sus de ce qui précède, est déchargé annuellement d'un (1) cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits lorsque l'Université décide d'offrir et d'ouvrir sur les deux sites un ou plus d'un programme de grade dont il assume la responsabilité. Le directeur de module ou le responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs (deuxième cycle) qui souhaite plutôt bénéficier de l'aide d'un autre professeur, peut transférer ce déchargement à un autre professeur du département dont le site de travail est autre que le sien, sur recommandation de l'assemblée départementale.

Les déchargements annuels d'enseignement pour accomplir la fonction de directeur de module ou de responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs sont confirmés aux personnes concernées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Cette confirmation se fait sur la base du nombre d'étudiants inscrits au trimestre d'automne en date du 30 septembre de l'année en cause au module concerné ou dans le(s) programme(s) de cycles supérieurs confiés au responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs selon les regroupements de programmes adoptés par le conseil d'administration, sur recommandation de la commission des études. La commission des études révisé, au plus tard le 1^{er} 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 1^{er} mars.

L'assemblée départementale peut recommander, en vertu de la clause 10.12 et dans le respect de la clause 10.09 de la convention collective, un déchargement plus important que le déchargement d'enseignement ci-haut mentionné pour accomplir la fonction de directeur de département, de directeur de module ou de responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs.

Dans le cas où l'effectif d'un module dépasse cinq cents (500) étudiants, le directeur de ce module ne sera tenu annuellement de donner aucun cours. Le directeur de module qui souhaite bénéficier de l'aide d'un autre

professeur peut transférer un ou des dérogations à ce dernier sur recommandation de l'assemblée départementale.

Si un professeur se trouve dans une position où le cumul des dérogations administratives prévus à la présente clause ou des dérogations pour activités syndicales prévus à l'article 3 a pour effet de l'amener à être dérogé annuellement de plus de douze (12) crédits d'enseignement :

- L'Université lui verse une compensation financière sur la base de la rémunération du cours en appoint. Cette compensation financière peut être versée dans un fonds de recherche pour supporter des activités de recherche du professeur. Ce fonds ne peut servir au financement d'un dérogation d'enseignement pour fins de recherche. Au départ du professeur de l'Université, les sommes non-utilisées seront versées au fonds consolidé de l'Université;

ou

- À la demande d'un professeur, l'Université lui crée une banque de report de dérogation d'enseignement à utiliser ultérieurement pour fins de recherche. Un professeur peut ainsi se créer une banque maximum de neuf (9) crédits, lesquels ne sont jamais rémunérés. Ces dérogations pour fins de recherche seront accordés par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en vertu de la clause 10.12 et dans le respect des autres dispositions de la convention collective, et ce, à la demande du professeur et sur recommandation de l'assemblée départementale.

10.11

Chaque année le professeur soumet à l'assemblée départementale, pour adoption, son projet détaillé de tâche annuelle de travail et ce, à l'égard de chaque composante de sa tâche.

À l'occasion de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, le professeur soumet un sommaire des réalisations liées aux tâches adoptées l'année précédente. La pondération accordée à chaque composante doit refléter les tâches réalisées excluant les cours en appoint.

À son retour de sabbatique ou de perfectionnement, lors de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, le professeur soumet un rapport écrit sur ses activités liées au projet de sabbatique ou de perfectionnement adopté l'année précédente.

Au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, le directeur du département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, pour approbation, le projet détaillé de tâche annuelle de travail de chaque professeur. Il transmet également le sommaire des réalisations ou, le cas échéant, le rapport écrit des activités de sabbatique ou de perfectionnement des professeurs.

Un (1) mois avant le début de chaque trimestre la liste de toutes les activités d'enseignement qui seront assumées

par les professeurs du département est transmise par le directeur au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Dans le cas où les délais prévus à la présente clause ne sont pas respectés, à la demande du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au directeur de département, l'assemblée départementale doit assigner une tâche annuelle au professeur concerné dans les vingt (20) jours ouvrables.

10.12

Au moment de la répartition des tâches, des dérogations justifiées pourront être accordés par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, sur recommandation de l'assemblée départementale, pour la recherche ou la création, la préparation de nouveaux programmes ou pour des tâches administratives ou syndicales ou, pour des services à la collectivité.

10.13

Afin de favoriser le développement de la recherche ou de la création, l'Université accorde à chaque année des dérogations d'enseignement pour fins de recherche ou de création jusqu'à concurrence de 15% du nombre de postes de professeurs pour l'année subséquente tel que déterminé à la clause 8.07. L'arrondissement du nombre total de dérogations se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas.

Ces dérogations d'enseignement pour fins de recherche ou de création sont répartis entre les départements proportionnellement au nombre de postes de professeurs jusqu'à un maximum de 15% des postes tel qu'établi par la répartition des postes de professeurs par département pour l'année subséquente. L'arrondissement du nombre total de dérogations se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas. Si la somme des dérogations ainsi obtenus par département dépasse le total des dérogations accordés annuellement, la règle de l'arrondissement ne sera pas appliquée.

Les dérogations sont alloués par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en fonction de la politique préparée par la commission des études. Dans l'éventualité où le nombre de dérogations ainsi alloués est inférieur au nombre total de dérogations accordés, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pourra allouer les dérogations excédentaires, sans égard au département d'appartenance, conformément à la politique préparée par la commission des études.

Il n'est pas possible pour un professeur, au cours d'une même année, de bénéficier d'un sabbatique et d'un dérogation d'enseignement pour fins de recherche ou de création. Il n'est pas possible pour un professeur, au cours d'une même année, de bénéficier d'un perfectionnement et d'un dérogation d'enseignement pour fins de recherche ou de création.

Un nouveau professeur régulier en début de carrière, c'est-à-dire n'ayant jamais occupé un poste de professeur

régulier ou de chercheur dans une université ou institution jugée équivalente, se verra allouer deux (2) dérogations d'enseignement (6 crédits) pour favoriser son intégration s'il participe à au moins deux activités de formation pédagogique offertes par l'Université. Ces dérogations pourront être utilisés au cours des deux premières années de son entrée en fonction à l'Université.

10.14

Afin de favoriser la concrétisation des orientations stratégiques en recherche et création, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pourra accorder annuellement des dérogations d'enseignement jusqu'à concurrence de 3% du nombre de postes de professeurs pour l'année financière subséquente tel que déterminé à la clause 8.07.

De plus, deux (2) dérogations sont accordés annuellement au professeur qui assume la présidence du comité d'éthique de la recherche.

10.15

En aucun cas, un professeur ne peut être tenu d'assumer l'enseignement d'activités non-créditées.

10.16

Le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiants qui ne seraient pas officiellement inscrits à son cours.

10.17

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.

10.18

L'assemblée départementale peut attribuer à un professeur invité et au professeur suppléant, embauchés à cause de leur compétence particulière dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique), une tâche différente de la tâche normale d'enseignement qui ne peut être toutefois moindre que la tâche normale.

10.19

Dans le cadre de projets approuvés par le conseil d'administration, après consultation de l'assemblée départementale, le professeur peut accepter d'assumer (i.e. en dehors des composantes normales de sa tâche) des fonctions spéciales de recherche ou d'administration à l'Université comme tenant lieu de charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel.

10.20 Moyenne d'étudiants par groupe-cours

La moyenne d'étudiants par groupe-cours pour Gatineau et Saint-Jérôme est de :

- 35 étudiants au premier cycle;
- 15 étudiants au deuxième cycle;
- 5 étudiants au troisième cycle *.

Ces moyennes sont des objectifs à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre ces objectifs.

La moyenne d'étudiants par groupe-cours au premier cycle pour Gatineau et Saint-Jérôme s'établit comme suit :

le nombre d'étudiants-crédits divisé par le nombre de tâches reconnues mesurées en crédits.

* à l'exclusion du programme de doctorat en psychologie.

ARTICLE 11 – ÉVALUATION

11.01

L'évaluation a pour objet l'amélioration et l'appréciation de l'enseignement, de la recherche et de l'ensemble des fonctions assumées par les professeurs de l'Université. 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 des services de qualité qui s'inscrivent dans le cadre des orientations et des objectifs poursuivis par l'Université.

Elle doit tenir compte, dans l'évolution de la carrière du professeur, des commentaires émis par les étudiants, les autres professeurs de son département ainsi que, s'il y a lieu, de tout autre avis professionnel pertinent au sujet des critères prévus aux présentes, du travail effectué par le professeur concerné eu égard aux dispositions de la convention collective et aux politiques définies par le département en matière d'attribution et de réalisation de la tâche.

11.02

1) Le professeur régulier non permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat sauf s'il est en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

Le professeur régulier permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre à tous les cinq (5) ans sauf s'il est en sabbatique, en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

2) Dans le cas d'un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée de moins d'un (1) an ou dans le cas d'un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, ainsi que dans le cas où un professeur régulier est présent au moment où il doit normalement être évalué mais qu'il n'a pu préparer

son dossier d'évaluation dans les délais prévus à la clause 11.07 suite à un congé sans solde, un congé sans traitement, à un congé parental, à un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, à un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée inférieure à un (1) an, le professeur régulier sera évalué dans les trente (30) jours suivant son retour de congé. Toutefois, cette évaluation ne pourra avoir lieu avant le début de la période d'évaluation en cours et il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre dans les quinze (15) jours suivant son retour un dossier complet d'évaluation conformément aux dispositions de la clause 11.07.

Cinq (5) jours après l'évaluation du professeur concerné, le directeur de département transmettra aux personnes et instances concernées les informations prévues à la clause 11.12 et dans les dix (10) jours, celles prévues à la clause 11.14. Le cas échéant, le comité de révision devra transmettre les informations prévues à la clause 11.15 dans les trente (30) jours suivants l'évaluation du professeur concerné.

Dans tous ces cas, l'application de la clause 11.18 est reportée jusqu'à la fin du processus d'évaluation ou de révision.

- 3) Les professeurs suppléants, invités et sous-octroi sont évalués entre le 15 février et le 15 mars précédant la fin de leurs contrats.
- 4) Un professeur qui a confirmé par écrit au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qu'il prend sa retraite dans les douze (12) mois qui suivent la date prévue de son évaluation ou qui est en retraite graduelle à la date prévue de son évaluation n'a pas à être évalué à moins que le professeur manifeste à son directeur de département avant le 1^{er} août son intention d'être évalué.

Les dates mentionnées aux points 1), 2) et 3) de la présente clause sont de rigueur.

11.03

Nonobstant la clause 11.02, un professeur peut demander d'être évalué. Il doit manifester son intention au directeur de département avant le 1^{er} août. Le directeur du département envoie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 août la liste des professeurs qui ont manifesté leur intention d'être évalués.

Évaluation anticipée

De la même façon, l'assemblée départementale procédera à l'évaluation d'un professeur dont le rendement serait remis en question par les pairs, le directeur de département, un directeur de module, un responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Dans ce cas d'évaluation anticipée du professeur, les dispositions de l'article 11 concernant l'évaluation s'appliquent également à l'évaluation anticipée en tenant compte des adaptations suivantes :

- a) Le directeur de département reçoit par écrit la remise en question justifiée du rendement du professeur. Lorsque le directeur de département remet en question le rendement d'un professeur ou lorsque le rendement du directeur lui-même est remis en question, un suppléant nommé par l'assemblée départementale reçoit la remise en question justifiée par écrit. Le suppléant doit être un professeur régulier temps plein du département ou exceptionnellement, après approbation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le directeur d'un autre département.
- b) Le directeur de département ou son suppléant examine les motifs à l'appui de la remise en question du rendement du professeur, consulte les personnes concernées et les instances identifiées par l'assemblée départementale à cet effet, entend le professeur, à moins que ce dernier refuse d'être entendu, et soumet à l'assemblée départementale la remise en question du rendement du professeur, le résultat de ses consultations ainsi que sa recommandation. L'assemblée départementale doit décider de procéder ou non à l'évaluation anticipée du professeur.
- c) L'assemblée départementale, après s'être prononcée sur la pertinence de procéder ou non à l'évaluation anticipée du professeur, procède ou non à ladite évaluation anticipée. Advenant le cas où la décision de l'assemblée départementale est de ne pas procéder à l'évaluation anticipée du professeur, elle en avise par écrit, motifs à l'appui, la ou les personnes ayant remis en question le rendement du professeur.
- d) L'évaluation anticipée du professeur doit avoir lieu dans les meilleurs délais et au plus tard trois (3) mois après la réception de la remise en question du rendement du professeur. La date arrêtée par l'assemblée départementale aux fins de l'évaluation anticipée du professeur par le comité d'évaluation doit garantir au professeur un minimum d'un (1) mois pour la préparation de son dossier d'évaluation.

Lorsque la date arrêtée par l'assemblée départementale aux fins de l'évaluation anticipée d'un professeur correspond à la date d'évaluation régulière du professeur, l'évaluation régulière tient lieu d'évaluation anticipée.

En aucun cas, l'évaluation anticipée ne peut avoir pour effet de soustraire le professeur à son évaluation régulière telle que prévue selon les dispositions de la présente convention collective.

- e) Le professeur faisant l'objet d'évaluation anticipée doit remettre au comité d'évaluation un dossier complet comprenant les documents mentionnés à la clause 11.07. Le dossier remis doit couvrir, selon le cas, la période depuis son embauche, la période depuis la précédente évaluation régulière ou la période depuis la précédente évaluation anticipée.
- f) Les comités d'évaluation formés dans les différents départements dans le cadre de l'évaluation régulière

des professeurs tels que prévus à la clause 11.05 sont les comités d'évaluation retenus aux fins de l'évaluation anticipée des professeurs.

- g) Suite à l'évaluation anticipée du professeur, la recommandation du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale est l'une des recommandations prévues au présent article.
- h) Si la recommandation de l'assemblée départementale est l'évaluation annuelle, l'assemblée décide de la date de la prochaine évaluation qui sera fixée au minimum six (6) mois et au plus dix-huit (18) mois suivant la date de cette recommandation en tenant compte, selon le statut du professeur, des dates d'évaluation régulière prévues en 11.02 1) et 2).
- i) Le directeur de département transmet le plus tôt possible après la date de réunion du comité d'évaluation aux fins de l'évaluation anticipée du professeur et, avant la date de la réunion de l'assemblée départementale, le rapport étayé d'évaluation anticipée du comité d'évaluation au professeur concerné.
- j) Le directeur de département transmet, dans les meilleurs délais et, au plus tard deux (2) semaines après la date de réunion du comité d'évaluation, la recommandation de l'assemblée départementale au professeur et le rapport étayé d'évaluation anticipée du professeur au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ce rapport doit inclure les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale.

11.04

L'évaluation porte sur la réalisation des tâches assignées au professeur par son assemblée départementale depuis la précédente évaluation ou, dans le cas d'une première évaluation, depuis son embauche.

11.05

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

Au plus tard le 1^{er} avril, chaque département forme un (1) comité d'évaluation dont la composition est la suivante :

- a) le directeur du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de président du comité d'évaluation;
- b) deux (2) professeurs du département concerné choisis par l'assemblée départementale;
- c) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant.

Si le directeur du département ou un professeur du département membre du comité d'évaluation doit être évalué, il se retire du comité lors de son évaluation et est remplacé par un professeur du département qui agit à titre de membre suppléant. Le membre suppléant peut

également agir en cas de maladie de l'un de ces derniers. À ces fins, le département concerné identifie, au plus tard le 1^{er} avril, un (1) professeur du département pour agir, au besoin, à titre de membre suppléant.

L'assemblée départementale peut demander la constitution d'un comité d'évaluation élargi incluant un (1) membre supplémentaire dont l'expertise disciplinaire serait souhaitable compte tenu des dossiers d'évaluation à l'étude. Cette demande doit être adressée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité d'évaluation à titre d'auditeur.

11.06

L'évaluation est faite selon les critères qualitatifs et quantitatifs et les procédures déterminés par le comité d'évaluation et approuvés par l'assemblée départementale. Ces critères doivent faire état des attentes minimales de l'assemblée départementale eu égard à une évaluation satisfaisante des réalisations d'un professeur dans chacune des composantes de sa tâche. Ils sont établis avant le 15 avril de chaque année aux fins de l'évaluation des tâches assignées et réalisées par les professeurs au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril qui suit. Si, pour une année donnée, l'assemblée départementale n'adopte pas de critères et procédures d'évaluation, les derniers critères et procédures adoptés par l'assemblée départementale s'appliqueront. Ces critères et procédures sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs d'un même département.

En conséquence, le professeur faisant l'objet d'évaluation verra chaque prestation annuelle évaluée en fonction des critères et procédures s'appliquant à chacune des années de sa période d'évaluation.

Le directeur de département communique ces critères et procédures à chaque professeur avant le 15 avril ou au moment de l'entrée en fonction du nouveau professeur. Une copie de ces critères et procédures est envoyée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 avril.

11.07

Il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre au comité d'évaluation, au plus tard le 1^{er} septembre, un dossier complet comprenant :

- a) la description des tâches assignées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation ainsi que le projet de perfectionnement ou de sabbatique, le cas échéant.
- b) le sommaire des tâches réalisées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation et le rapport de perfectionnement ou sabbatique, le cas échéant.
- c) la pondération exprimée en pourcentages que le professeur a accordée à chacune des composantes de sa tâche annuelle, autant dans le cadre de la description de la tâche assignée que dans le cadre du

sommaire des réalisations, c'est-à-dire la pondération du temps consacré à chaque composante de sa tâche annuelle. Cette pondération doit également inclure le cas échéant, le temps consacré à chaque composante de sa tâche pendant la période de perfectionnement ou de sabbatique. Les cours en appoint seront évalués en fonction des critères du département mais en sus de la moyenne de la pondération exprimée en pourcentage de la composante «enseignement»;

- d) un texte synthèse de l'état des réalisations pour la période d'évaluation en cause explicitant, le cas échéant, l'écart entre les tâches annuelles assignées et les tâches annuelles réalisées;
- e) les documents à l'appui des réalisations indiquées par le professeur dans le texte synthèse.

Le professeur régulier qui doit être évalué et qui a été dans l'impossibilité de remettre un dossier complet au comité d'évaluation pour le 1^{er} septembre pour un motif hors de son contrôle, autre que ceux mentionnés à la clause 11.02, et jugé valable par le directeur du département, a la responsabilité de remettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 8 septembre.

Dans l'hypothèse où un professeur évalué ne remet pas un dossier complet, ce dernier s'expose à un avis disciplinaire. Le directeur de département doit aviser par lettre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en identifiant les pièces manquantes au dossier d'évaluation au plus tard le 15 septembre.

Le comité d'évaluation prend également en considération toute correspondance des instances ou des comités traitant d'un aspect lié aux composantes de la tâche du professeur et reçue par le directeur du département au cours de la période qui fait l'objet d'évaluation. Cette correspondance est remise par le directeur du département au comité d'évaluation.

Le comité d'évaluation prend également en considération tout renseignement qui lui a été transmis par écrit à sa demande par les organismes ou personnes qui utilisent les services du professeur concerné.

Les renseignements ainsi obtenus doivent être transmis au professeur par le directeur du département au moins dix (10) jours ouvrables avant son évaluation. Le professeur, s'il le désire, pourra faire part de ses commentaires lors de l'évaluation.

Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.08

Le comité d'évaluation, suite à l'évaluation du professeur concerné en vertu des critères départementaux, rédige un rapport étayé, lequel fait état de la mention «satisfaisante» ou «insatisfaisante» pour chacune des composantes de la tâche du professeur évalué et formule une recommandation. Le directeur transmet au professeur le rapport étayé dans les meilleurs délais, et ce avant la

tenue de l'assemblée départementale qui disposera du dit rapport.

Dans l'hypothèse où un professeur fait l'objet d'une recommandation d'évaluation annuelle ou d'un avis à caractère professionnel, le rapport d'évaluation doit indiquer, en fonction des critères d'évaluation du département, les correctifs à apporter et les objectifs à atteindre par le professeur. Dans un tel cas, l'Université s'engage à fournir au professeur, s'il y a lieu, l'aide nécessaire pour apporter les correctifs et permettre l'atteinte des objectifs identifiés par le rapport d'évaluation.

La recommandation d'évaluation annuelle est obligatoirement faite à l'endroit d'un professeur dont le rendement est insatisfaisant dans l'une ou l'autre des composantes majeures de sa tâche ou à l'endroit d'un professeur qui n'a pas atteint les objectifs spécifiés dans le projet de sabbatique ou de perfectionnement et ce, sans justification valable.

Les autres dispositions de l'article 11 s'appliquent à l'évaluation annuelle. La recommandation, suite à une évaluation annuelle, est le retour au régime d'évaluation régulier si les causes ayant conduit au régime annuel ont cessé d'exister.

11.09

La recommandation du comité d'évaluation pour un professeur régulier non-permanent doit être une des suivantes :

- a) le renouvellement de contrat;
- b) le renouvellement de contrat et l'évaluation annuelle;
- c) le non-renouvellement de contrat;
- d) l'évaluation annuelle suite à une demande d'évaluation anticipée;
- e) l'octroi de la permanence;
- f) le retour au régime régulier d'évaluation.

Une recommandation d'octroi de la permanence ne peut être faite par le comité d'évaluation si cette recommandation découle de l'application des clauses 12.03 et 12.12. Dans de tels cas, seule l'assemblée départementale peut faire une telle recommandation.

De plus, lorsque la clause 12.03 est en cause et, avant que l'assemblée départementale se prononce sur une recommandation d'octroi de la permanence, le directeur de département doit vérifier auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant si le professeur répond aux conditions.

Le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité d'évaluation et, le cas échéant, le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité de révision, est (sont) joint(s) à toute recommandation et transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Toute recommandation découlant de la clause 11.09 c) est transmise par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au conseil d'administration pour décision.

11.10

La recommandation du comité d'évaluation pour un professeur régulier permanent doit être une des suivantes :

- a) le recyclage ou la réorientation;
- b) un avis à caractère professionnel et l'évaluation annuelle;
- c) l'évaluation annuelle;
- d) le professeur a satisfait aux exigences de sa fonction;
- e) le retour au régime régulier d'évaluation.

Une recommandation de recyclage ou de réorientation ne peut être faite que suite à trois (3) recommandations successives d'avis à caractère professionnel ou d'évaluation annuelle, et ce, dans la mesure où le professeur n'a pas apporté les correctifs qui lui ont été précisés ou n'a pas atteint les objectifs qui lui ont été fixés.

Le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité d'évaluation et, le cas échéant, le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité de révision, est (sont) joint(s) à toute recommandation et transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

En aucun cas, une telle évaluation ne peut conduire à une fin de contrat pour un professeur régulier permanent sous réserve de l'application des dispositions de la clause 11.17.

11.11

La recommandation du comité d'évaluation pour un professeur suppléant, invité, sous octroi, doit être une des suivantes :

- a) évaluation satisfaisante;
- b) évaluation insatisfaisante.

11.12

Au plus tard le 15 octobre ou le 15 mars selon le cas, le directeur du département transmet au professeur son rapport étayé d'évaluation avant l'assemblée départementale où le dit rapport fera l'objet d'une recommandation. Le directeur du département transmet à l'assemblée départementale le rapport étayé d'évaluation de tous les professeurs.

11.13

À l'occasion de son évaluation par le comité d'évaluation et l'assemblée départementale, le professeur a le droit d'être entendu, et doit être entendu, s'il en fait la demande. Cependant, tout professeur peut refuser de témoigner lors de l'évaluation d'un autre professeur. Tout professeur qui fait parvenir une lettre de démission au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme à son directeur de département peut s'il le désire, faire suspendre la procédure d'évaluation en ce qui le regarde.

11.14

Le directeur de département transmet pour le 1^{er} novembre ou le 1^{er} avril, selon le cas, au professeur la recommandation de l'assemblée départementale et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche le rapport étayé d'évaluation de chaque professeur. Ce rapport doit faire état dans chaque cas de la recommandation du

comité d'évaluation et être accompagné de la recommandation de l'assemblée départementale. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.15

Le professeur peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'assemblée départementale, s'il le juge à propos, faire part par écrit au directeur de département de ses motifs de désaccord quant au rapport du comité d'évaluation. Cet écrit est annexé au rapport du comité d'évaluation mais n'en fait pas partie.

Le professeur peut également contester la recommandation de l'assemblée départementale auprès du comité de révision si la recommandation de l'assemblée départementale est autre que celles prévues en 11.09 a), e) et f) et 11.10 d) et e).

Le comité de révision est composé des quatre (4) personnes suivantes :

- a) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant;
- b) un représentant du professeur;
- c) un professeur nommé par l'assemblée départementale;
- d) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre le directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, et ce, à même une liste de quatre (4) personnes dressée par l'assemblée départementale et transmise au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par le directeur de département avant le 1^{er} avril précédant la tenue du comité. Dans la mesure où aucune liste n'est transmise avant le 1^{er} avril précédant la tenue du comité, la dernière liste transmise est utilisée. À défaut d'entente entre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et le directeur de département quant au choix d'une personne extérieure à l'Université, cette personne est choisie à partir d'une liste de quatre (4) personnes de l'extérieur dressée par ordre prioritaire par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et l'ensemble des directeurs de département. Cette personne agit à titre de président du comité de révision et, le cas échéant, le vote de cette personne est prépondérant.

Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité de révision à titre d'auditeur.

Le professeur évalué qui en fait la demande a le droit d'être entendu par le comité de révision.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant voit à la tenue et au bon fonctionnement du comité de révision.

Les membres du comité de révision doivent être professeurs ou chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et de recherche dans une université, et ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu en 11.05.

Le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui à son tour transmet au comité de révision, les critères et les procédures d'évaluation du département, le dossier complet d'évaluation du professeur remis en vertu de la clause 11.07, le rapport étayé d'évaluation du comité d'évaluation, la recommandation du comité d'évaluation y compris, le cas échéant, tout rapport minoritaire, la recommandation de l'assemblée départementale ainsi que les motifs de désaccord écrits du professeur relatifs au rapport du comité d'évaluation ou de la recommandation de l'assemblée départementale.

Le dossier complet d'évaluation du professeur comprend le dossier soumis par le professeur au comité d'évaluation ainsi que le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier en vertu de la clause 11.07.

Le comité de révision doit transmettre avant le 15 novembre, et au plus tard trente (30) jours après sa réunion dans le cas d'évaluation anticipée, son rapport étayé d'évaluation au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi que sa recommandation. En cas d'incapacité du comité de révision de faire une recommandation, dans les délais prévus à la présente clause, l'Université et le Syndicat conviendront s'il y a lieu, de la date à laquelle le comité de révision doit faire connaître sa recommandation.

Cette recommandation ne peut être qu'une de celles prévues aux clauses 11.09 et 11.10. Les dossiers d'évaluation sont rendus au département après l'évaluation.

11.16

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

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut en outre demander que les dispositions de la clause précédente soient appliquées lorsque lui-même ou son représentant aura soumis un rapport minoritaire écrit. Ce rapport est soumis avec le rapport majoritaire à l'assemblée départementale. À cette fin, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant devra établir devant le comité de révision l'existence d'un manquement à l'application des critères et procédures qui est de nature à affecter la recommandation du comité, ou établir que la recommandation du comité n'est pas fondée sur des motifs raisonnables. Si le comité de révision retient les motifs invoqués par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

11.17

La recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, est finale et n'a pas à être entérinée par le conseil d'administration sauf s'il s'agit d'une recommandation de non-renouvellement de contrat en vertu de la clause 11.09 c).

Toutes les recommandations de réorientation ou de recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de 13.03. Le comité paritaire a pour mandat d'étudier le cas du professeur affecté en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Le comité paritaire doit entendre le professeur affecté qui lui en fait la demande.

Le comité paritaire peut faire une des recommandations suivantes :

- 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 de l'Université (s'il en existe) 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 de l'Université (s'il en existe) ou
 3. à tout autre poste de l'Université;
- c) toute autre solution jugée valable par le comité;
- d) une indemnité de séparation;
- e) de ne pas donner suite à la recommandation de réorientation ou de recyclage du département. Dans un tel cas, le professeur affecté poursuit sa carrière dans son département d'origine.

Le comité paritaire soumet cette recommandation au conseil d'administration pour décision. À l'exception de la recommandation faite en vertu de 11.17 e), suite à la décision du conseil d'administration, le professeur affecté qui refuse la recommandation est mis à pied et n'a pas droit de grief.

11.18

Les décisions de non-renouvellement de contrat doivent être communiquées par écrit au professeur par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 1^{er} décembre. Les autres décisions sont communiquées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 mars. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.19

L'avis à caractère professionnel reçu par un professeur est automatiquement retiré du dossier de celui-ci s'il n'a pas reçu d'autre avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années qui suivent l'avis. Cette clause a un effet rétroactif quant aux avis existant dans les dossiers des professeurs en place à la signature de la présente convention collective.

11.20

Le sabbatique et le perfectionnement sont évalués en fonction de l'atteinte des objectifs visés spécifiés dans le projet.

11.21

L'Université, par l'entremise du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou de son représentant, et le Syndicat peuvent convenir en tout temps de la reprise du processus d'évaluation ou de révision dans la mesure où ils constatent qu'une procédure d'évaluation ou qu'une disposition de la convention collective n'a pas été respectée. Dans un tel cas, l'application de la clause 11.18 est suspendue.

ARTICLE 12 – DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE

12.01

Les contrats d'embauche débutent normalement le 1^{er} mai et se terminent le 30 avril.

Tout contrat intervenu avant le 1^{er} septembre est réputé avoir couru depuis le 1^{er} mai précédent.

12.02

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

Pour les fins du présent article, un contrat d'embauche intervenu après le 31 août est d'une durée de deux (2) ans, augmentée des mois écoulés entre la date d'embauche et le 30 avril suivant.

12.03

Tout professeur nouvellement embauché à l'Université et qui a au moins deux (2) années d'expérience d'enseignement à temps plein au niveau universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, il se voit offrir un deuxième contrat de deux (2) ans, ou la permanence sous réserve des clauses 9.01, 9.11 ou 12.10 le cas échéant.

Le professeur assujéti à la clause 9.01 peut se voir offrir au terme de son deuxième contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, un troisième contrat de deux ans ou la permanence s'il a satisfait aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans.

12.04

Tout professeur nouvellement embauché à l'Université et qui a moins de deux (2) ans d'expérience d'enseignement à temps plein au niveau universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, il se voit offrir un deuxième contrat de deux (2) ans sous réserve des clauses 9.01, 9.11 ou 12.10, le cas échéant.

Le professeur assujéti à la clause 9.01 peut se voir offrir au terme de son deuxième contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du

comité de révision, le cas échéant, un troisième contrat de deux ans.

12.05

Au terme de son deuxième ou troisième contrat de deux (2) ans et suite à une recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, le professeur visé au paragraphe 12.03 ou 12.04, acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.01 ou 9.11.

12.06

Toute année d'expérience d'enseignement ou de recherche à temps plein acquise dans une université ou dans une institution jugée de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à temps plein au niveau universitaire.

12.07

Pour l'admissibilité à la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout perfectionnement, congé sans traitement, parental, de maladie ou d'accident de plus d'un (1) trimestre est considéré comme un congé d'un (1) an, et le premier, le deuxième ou le troisième contrat du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins de l'application des clauses 12.03, 12.04 et 12.05.

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 en 1.18, d'un régime d'emploi à demi-temps ou à temps partiel courant sur au moins un (1) trimestre voit son contrat automatiquement prolongé d'un (1) an.

12.08

Toute année d'expérience à l'Université à temps plein en tant que professeur invité, professeur suppléant (ou assistant, tel que le définit la convention collective précédente 76-79) est comptabilisée pour fins d'application du présent article, en autant que les années passées à titre de suppléant, invité ou assistant ont été évaluées selon les dispositions de la convention collective précédente ou selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective actuelle.

Pour les professeurs sous le régime d'emploi à demi-temps, cette clause s'applique de la façon suivante : une (1) année de calendrier à l'emploi de l'Université équivaut à une demi-année d'expérience pour fins de calcul de la présente clause. Pour les professeurs sous le régime d'emploi à temps partiel, le calcul du nombre d'années d'expérience pour les fins de la présente clause se fera proportionnellement au nombre de mois travaillés comparativement au professeur à temps plein.

12.09

À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de 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, au professeur suppléant ou sous octroi.

Nonobstant l'avis de non-renouvellement de contrat mentionné au paragraphe précédent et donné à un professeur visé par l'application de la clause 9.01 ou 9.11 (conditions d'embauche) de la présente convention collective, ce dernier pourra néanmoins voir son contrat renouvelé si au plus tard trente (30) jours avant l'échéance de son contrat, il répond favorablement à toutes les conditions mentionnées à son contrat d'embauche selon la clause 9.01 ou 9.11 sous réserve des autres dispositions prévues à cet effet aux articles 11 et 12 de la présente convention collective.

12.10

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. Toutefois les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation du professeur.

12.11

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 13.

12.12

L'assemblée départementale peut réduire la période pour l'acquisition de la permanence d'un professeur dont le rendement dépasse largement les attentes minimales de l'assemblée départementale eu égard à une évaluation satisfaisante de ses réalisations dans chacune des composantes de sa tâche.

ARTICLE 13 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

13.01

Sous réserve des clauses 11.17 b), 13.06 et 13.07, 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 affectés. Ces derniers peuvent se faire accompagner de leur délégué syndical.

13.02

Dans tous les cas prévus à la clause 13.01, l'Université donne un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeurs affectés et au Syndicat.

13.03

Dans les quinze (15) jours suivant l'avis prévu en 13.02, un comité bipartite composé de deux (2) représentants de l'Université et de deux (2) représentants du Syndicat est mis sur pied.

13.04

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 permanents affectés qui en font la demande. Le comité doit aussi informer et entendre les directeurs de départements, de centres de recherche ou d'organismes administratifs qui seront affectés.

Le comité peut recommander pour le professeur permanent affecté :

- a) la réorientation ou la réaffectation, à condition que le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :
 1. au sein du même département ou
 2. à un autre département de l'Université ou
 3. à un centre de recherche de l'Université (s'il en existe) ou
 4. 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. au sein du même département ou
 2. à un autre département de l'Université ou
 3. à un centre de recherche de l'Université (s'il en existe) ou
 4. 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.

Advenant le transfert d'un département d'un site de travail à un autre, les dispositions de la présente clause s'appliquent également au professeur affecté sauf la recommandation de réorientation, de réaffectation au sein du même département ou de recyclage en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation au sein du même département, et ce, à moins que le professeur affecté y consente.

13.05

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 affectés et au Syndicat.

13.06

Dans les trente (30) jours de la décision du conseil d'administration, communiquée par écrit au Syndicat et au professeur permanent affecté, 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.

13.07

À la suite de la décision du conseil d'administration, dans le cas où le professeur n'a pas droit de grief, ou de sa sentence arbitrale, le professeur permanent affecté qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage, est mis à pied.

13.08

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 22.

13.09

Nonobstant toute autre disposition contraire, dans le cas prévu à la clause 13.01, l'Université procède, s'il y a lieu, à la mise à pied des professeurs non-permanents 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 douze (12) 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.

13.10

Les dispositions de la clause 23.05 s'appliquent lorsque le site de travail d'un professeur est modifié dans le cadre des mécanismes de sécurité d'emploi prévu au présent article.

ARTICLE 14 – PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE

14.01

Chaque année, la politique et les priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée en vigueur l'année précédente sont reconduites à moins qu'au plus tard le 1^{er} février une assemblée départementale ait signifié au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qu'elle souhaite proposer une modification ou que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche souhaite lui-même proposer une modification. Dans un tel cas, après avoir sollicité et avoir reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le 15 mars, la commission des études élabore un projet de politique et de priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée. Le cas échéant, la commission des études transmet son projet de politique et de priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée au conseil d'administration qui, après étude, adopte au plus tard le 1^{er} mai la politique et les priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée.

14.02

- a) Cette politique précise, entre autres, les critères généraux dont les assemblées départementales doivent tenir compte aux fins de la recommandation d'attribution de perfectionnements ou de sabbatiques ainsi qu'aux fins de la confection de la liste ordonnée des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique.
- b) L'assemblée départementale établit et transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi qu'aux professeurs du département, pour le 15 mai, les critères particuliers dont elle s'est dotée en sus des critères généraux aux fins de la recommandation d'attribution de perfectionnements ou de sabbatiques ainsi qu'aux fins de la confection de la liste ordonnée des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique.
- c) L'assemblée départementale établit et transmet également au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi qu'aux professeurs du département, pour le 15 mai, la pondération en pourcentage (%) accordée à chacun des critères généraux et particuliers.
- d) L'assemblée départementale transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, pour le 15 janvier, la liste ordonnée des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique (deux (2) professeurs ne pouvant occuper le même rang).
- e) À défaut pour l'assemblée départementale de transmettre une liste ordonnée de l'ensemble des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, en présence d'un représentant du

Syndicat, procédera à un tirage au sort pour ordonner l'ensemble des professeurs recommandés.

Le nombre maximum de professeurs d'un département pouvant être recommandés annuellement pour perfectionnement ou sabbatique est de vingt pour cent (20 %) du nombre de postes répartis au département pour l'année financière subséquente.

L'arrondissement par département du nombre maximum de professeurs annuellement en perfectionnement ou en sabbatique se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas.

Advenant que le nombre de professeurs recommandés par l'assemblée départementale est de plus de vingt pourcent (20 %), le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche corrigera la situation en retirant de la liste ordonnée le nombre de professeurs requis en partant du professeur le plus faiblement priorisé.

14.03

Sous réserve du nombre de professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique et répondant aux critères d'admissibilité, le nombre total des professeurs annuellement en perfectionnement et en sabbatique, est de 15 % du nombre de postes occupés au 15 janvier précédant la décision du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche prévue à la clause 14.04.

L'arrondissement du nombre total de professeurs annuellement en perfectionnement ou en sabbatique se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas.

14.04

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est le seul habilité à accorder des perfectionnements et des sabbatiques. Il devra prendre une décision au plus tard le 20 février suivant la réception de la liste des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique par l'assemblée départementale.

Lorsque le nombre total de perfectionnements et de sabbatiques recommandés par les assemblées départementales pour une année dépasse le nombre maximum de perfectionnements et de sabbatiques disponibles pour ladite année, ceux-ci sont alloués de façon à viser la plus grande homogénéité possible entre les départements dans le taux de professeurs en perfectionnement ou sabbatique dans un département par rapport au nombre de postes répartis dans le département au 1^{er} mai de l'année visée.

Pour ce faire, les perfectionnements et les sabbatiques sont alloués un (1) à la fois, par itération, jusqu'à l'atteinte du nombre maximum de perfectionnements et de sabbatiques disponibles pour l'année, en respectant l'ordre de priorité fixé par chaque assemblée départementale, et ce, en se référant à la liste ordonnée des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique. À chaque itération, le perfectionnement ou le

sabbatique est alloué au professeur de la plus haute priorité, et ce, dans le département pour lequel cette attribution constitue la plus faible proportion du nombre total de perfectionnements et de sabbatiques alloués par rapport au nombre de postes répartis au 1^{er} mai de l'année visée.

Advenant le cas où l'application de la méthode pour atteindre le nombre maximum de perfectionnements et de sabbatiques disponibles pour l'année conduit, en fin d'application, à une égalité, le tirage au sort sera utilisé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour identifier le dernier perfectionnement ou sabbatique, et ce, en présence d'un représentant du Syndicat.

Si un professeur qui s'est vu octroyer un perfectionnement ou un sabbatique se désiste, et ce, avant le 1^{er} mai suivant la décision du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, ce dernier, le cas échéant, offrira à un autre professeur la possibilité d'être en perfectionnement ou en sabbatique au cours de l'année financière subséquente. Pour ce faire, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche utilisera la méthode ci-haut mentionnée pour l'atteinte du nombre maximum de perfectionnements et de sabbatiques disponibles pour l'année, et ce, en reprenant le processus là où il s'était arrêté lors de l'atteinte antérieure du nombre maximum.

14.05

Le professeur conserve durant son sabbatique ou son perfectionnement son statut de professeur à l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de voter, de participer aux organismes de l'Université et d'enseigner; cependant, le professeur peut poursuivre la direction de travaux dirigés, de mémoires et de thèses d'étudiants cheminant dans des programmes de cycles supérieurs. Pour les fins d'application de la présente convention collective, ces années sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de la clause 12.07.

Nonobstant le paragraphe précédent, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique peut se porter candidat à un poste de direction de module, de département, ou de responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs lorsque l'entrée en fonction à ce poste débute après la fin de son perfectionnement ou de son sabbatique.

14.06

Le perfectionnement et le sabbatique se prennent par période de six (6) mois ou de douze (12) mois. Le sabbatique d'une période de douze (12) mois peut être scindé à la demande du professeur en deux périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois chacune aux conditions énumérées à la clause 14.16 c).

Le perfectionnement et le sabbatique d'une période de douze (12) mois débutent normalement le 1^{er} mai et au plus tard le 1^{er} août ou le 1^{er} janvier suivant la décision du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Le perfectionnement et le sabbatique d'une période de six (6) mois ainsi que le sabbatique de deux (2) périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois chacune débutent au plus tard le 1^{er} juillet suivant la décision du

vice-recteur à l'enseignement et à la recherche lorsque pris durant les trimestres consécutifs été-automne et le 1^{er} janvier suivant la décision du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche lorsque pris durant les trimestres consécutifs hiver-été.

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

14.07

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

En cas de démission, il devra rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce sabbatique au prorata du temps d'embauche non-effectué après la fin de son sabbatique. Cependant, si au terme de son sabbatique, le professeur poursuit sa carrière dans le secteur public ou parapublic québécois, il ne sera tenu à aucun remboursement.

Le professeur qui a bénéficié d'un perfectionnement et qui démissionne devra rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce perfectionnement selon la formule suivante :

$$(1 - (\text{NMÉ}/\text{NMP})) \times (\text{SR})$$

NMÉ = nombre de mois écoulés depuis le retour du perfectionnement

NMP = nombre de mois du perfectionnement

SR = sommes reçues

14.08

- a) Le professeur en perfectionnement ou en sabbatique reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement pendant la durée du perfectionnement ou du sabbatique.
- b) L'Université convient de remettre au professeur, avant le 1^{er} mars de chaque année, les pièces justificatives originales présentées en vertu de la présente clause lorsque les dépenses réclamées ont été ajoutées à son revenu pour l'année fiscale se terminant le 31 décembre précédent.
- c) Le professeur en perfectionnement ou en sabbatique se consacre à temps plein aux activités prévues dans le cadre de son perfectionnement ou de son sabbatique.
- d) Le professeur en perfectionnement ou en sabbatique ne peut accepter aucune rémunération autre que celle provenant d'un revenu d'appoint (bourse(s), traitement(s) ou subvention(s) extérieurs) obtenus selon le cas en vertu des clauses 14.11 f) ou 14.16 g)) et telle que décrite dans le formulaire de demande transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

- e) Exceptionnellement, le professeur pourra accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc.

Dans ce cas, le professeur doit en aviser, au préalable, le directeur de département concerné qui en informe le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

- f) Pour un perfectionnement ou un sabbatique, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales et jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$), ses frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du professeur à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- g) Pour un perfectionnement ou un sabbatique d'une période de six (6) ou de douze (12) mois, lorsque le séjour du professeur est d'au moins six (6) mois consécutifs dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, ses frais de déplacement, soit un aller-retour à ce lieu, et ce, jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$), ainsi que des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de deux mille dollars (2 000 \$) si le lieu est à l'extérieur du Canada. Le cas échéant, l'Université rembourse également au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, les frais de déplacement de son conjoint et de ses enfants à charge, soit un aller-retour au lieu de séjour du professeur, jusqu'à concurrence de trois mille (3 000 \$) dollars par personne, à la condition que le séjour du professeur, de son conjoint et de ses enfants à charge soit d'au moins six (6) mois consécutifs.

Dans le cas d'un sabbatique d'une période de douze (12) mois scindé, en vertu de la clause 14.16 c), en deux (2) périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois chacune, le professeur peut se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent au cours d'une (1) seule des deux (2) périodes prévues.

Aux fins de l'application de la présente clause, est considéré à charge un enfant de moins de dix-huit (18) ans, un enfant de moins de vingt-et-un (21) ans aux études postsecondaires dans une institution reconnue ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfait à l'une ou l'autre des définitions précédentes et est continuellement demeuré invalide depuis cette date.

Pour un sabbatique, lorsque le séjour du professeur est d'au moins quatre (4) mois consécutifs mais moins de six (6) mois dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, ses frais de déplacement, soit un aller-retour à ce lieu, et ce, jusqu'à concurrence de trois

mille dollars (3 000 \$), ainsi que des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de mille cinq cent dollars (1 500 \$) si le lieu est à l'extérieur du Canada. Le professeur peut se prévaloir de cette disposition tout au plus à deux (2) reprises en cours de sabbatique.

- h) Les frais de scolarité et de déplacement remboursables par l'Université en vertu de la présente clause ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le professeur.
- i) Nonobstant ce qui précède et sur présentation de pièces justificatives originales, l'Université rembourse également au professeur, pour un sabbatique ou un perfectionnement d'une période de douze (12) mois, des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) (et jusqu'à concurrence de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par perfectionnement ou sabbatique d'une période de six (6) mois).

Aux fins de la présente clause, les frais de voyage incluent les frais d'inscription à des congrès, des colloques et des conférences.

- j) Les frais pouvant être remboursés au professeur en vertu de la présente clause le sont en vertu de la Politique interne des frais de voyage et de représentation de l'Université.
- k) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

Dispositions particulières au 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 perfectionnements qui dégagent les professeurs de toutes les tâches prévues à la présente convention collective.

14.10

Le perfectionnement est d'une durée de six (6) mois ou de douze (12) mois et ne peut être prolongé ou être renouvelé. Il est accordé à un professeur régulier dans le but de lui permettre d'obtenir un premier grade doctoral dans une institution reconnue. Un perfectionnement d'une période de douze (12) mois comprend la période de vacances (un (1) mois) et le perfectionnement d'une période de six (6) mois comprend la moitié de la période de vacances.

14.11

Pour être admissible à un perfectionnement, le professeur doit remplir les conditions suivantes :

- a) avoir été embauché en vertu des critères particuliers d'embauche;

- b) avoir présenté à son assemblée départementale son projet de perfectionnement en spécifiant les objectifs recherchés et les moyens envisagés pour le réaliser;
- c) avoir obtenu une recommandation de son assemblée départementale;
- d) être à l'emploi de l'Université depuis au moins deux (2) ans;
- e) 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 perfectionnement sera accordé sous condition de l'acceptation officielle;
- f) produire l'attestation d'une demande de bourse auprès d'un organisme extérieur à l'Université à moins que le professeur déclare qu'à sa connaissance de telles bourses sont inexistantes ou inaccessibles dans le champ des activités de son perfectionnement.

14.12

À la fin de son perfectionnement, lors de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, le professeur doit soumettre à cette dernière un rapport écrit sur ses activités liées au projet de perfectionnement. Le directeur de département en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Les résultats obtenus et les appréciations fournies par l'institution sont joints au rapport.

Perfectionnement de courte durée

14.13

L'Université met à la disposition des professeurs, pour chaque année de la durée de la convention collective, un minimum de trente mille dollars (30 000 \$) en vue de favoriser la participation des professeurs à des activités de perfectionnement de courte durée créditées ou non et qui ne conduisent pas à l'obtention d'un diplôme pour répondre à un critère d'embauche.

Le professeur qui souhaite bénéficier de perfectionnement de courte durée doit déposer une demande auprès du directeur de département comportant :

- le descriptif de l'activité de perfectionnement et les objectifs poursuivis;
- les frais prévus;
- les possibilités de financement extérieures à l'Université.

Le directeur de département doit faire une recommandation conformément aux dispositions concernant le perfectionnement de courte durée contenues dans la politique et les priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée prévues à la clause 14.01 et la transmettre au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Dispositions particulières au sabbatique

14.14

Afin de favoriser le ressourcement de ses professeurs réguliers permanents, l'Université accorde des 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.

14.15

Le 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 et 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.

14.16

Pour être admissible à un sabbatique, le professeur régulier doit :

- a) avoir obtenu la permanence avant ou à la date du début du sabbatique;
- b) être détenteur d'un doctorat et avoir au moins six (6) ans d'expérience à titre de professeur ou de chercheur à temps plein dans une université reconnue ou une institution équivalente, que le doctorat ait été obtenu pendant ladite période de six (6) ans ou auparavant;

ou bien

être détenteur d'un diplôme de deuxième cycle ou l'équivalent et avoir au moins neuf (9) années d'expérience dont six (6) à titre de professeur ou de chercheur à temps plein dans une université reconnue ou une institution équivalente;

ou bien

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

- c) le professeur qui se prévaut de l'année sabbatique scindée en deux (2) périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois chacune conformément à la clause 14.06 doit également satisfaire aux conditions suivantes :

- indiquer lors de sa demande de sabbatique qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et spécifier les deux (2) périodes de six (6) mois visées. Aux fins de la clause 14.04, le sabbatique sera comptabilisé dans l'année d'octroi de la première période de sabbatique;
- les deux (2) périodes de six (6) mois doivent porter sur le même sujet de sabbatique et il doit y avoir continuité dans les objectifs poursuivis par le professeur;
- les deux (2) périodes de six (6) mois doivent être prises au cours d'une période de trois (3) ans suivant l'octroi du sabbatique;
- il doit y avoir un intervalle minimum de six (6) mois entre chacune des périodes visées par ledit sabbatique;

- d) pour un premier sabbatique avoir au moins quatre (4) années consécutives d'expérience à titre de professeur à l'Université. Ce délai de quatre (4) années consécutives commence à courir à compter de la date du retour du professeur qui aurait bénéficié d'un perfectionnement ou d'un congé sans solde antérieur à la demande du sabbatique. Dans le cas de congé de maladie ou de maternité ou parental s'étendant sur une période de plus de six (6) mois, la période d'attente est allongée de la durée du congé;

- e) avoir depuis le début de tout sabbatique, sans autre congé avec solde, sept (7) années consécutives d'expérience à titre de professeur à l'Université. S'il y a eu congé de maladie ou de maternité ou parental de plus de six (6) mois, la période d'attente est allongée de la durée du congé. S'il y a eu congé sans solde, la période d'attente est allongée de la durée du congé;

- f) avoir un programme jugé acceptable selon la politique établie en 14.01;

- g) avoir fait une demande de bourse, traitement ou subvention à un organisme extérieur à l'Université à moins que le professeur déclare qu'à sa connaissance de telles bourses sont inexistantes ou inaccessibles dans le champ des activités de son sabbatique;

- h) avoir une recommandation favorable de son assemblée départementale.

14.17

Le sabbatique est d'une période d'une durée de douze (12) mois dont la période de vacances un (1) mois ou de deux (2) périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois incluant chacune la moitié de la période de vacances ou d'une seule période d'une durée de six (6) mois incluant la moitié de la période de vacances. Les sabbatiques sont normalement pris à l'extérieur de l'Université.

14.18

À son retour de sabbatique, lors de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, le professeur doit soumettre à cette dernière un rapport écrit sur ses activités liées au projet de sabbatique. Le directeur de département en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

14.19 Pédagogie universitaire

L'Université s'engage à animer la pédagogie universitaire et à supporter les besoins de formation pédagogique des professeurs.

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 courant 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 le trimestre 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 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

Le professeur qui a demandé un perfectionnement selon les dispositions de l'article 14, sur recommandation favorable de son assemblée départementale, obtient sur demande à l'Université, un congé sans solde pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

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

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

15.05

Sauf dans le cas prévu à la clause 15.11, tout autre congé sans solde peut être accordé par l'Université après recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce congé est accordé pour une durée déterminée n'excédant pas deux (2) ans, et peut être renouvelé par l'Université, sur recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce renouvellement ne peut excéder deux (2) ans.

15.06

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

15.07

Tout professeur en congé sans solde conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention collective 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, le professeur à son retour progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé. Dans les autres cas, il progresse en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans solde soit reliée aux composantes de sa tâche.

15.08

Dans le cas de congé sans solde dont la durée serait inférieure à un (1) an, celui-ci ne peut en aucun cas, chevaucher deux (2) trimestres. Toutefois, cette clause ne s'applique pas au congé sans solde pour mise en candidature prévue en 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 à des candidats qui auront le statut de professeur suppléant ou invité.

15.10

Le professeur, durant son congé, peut voter à tout poste électif à l'Université ou se porter candidat lorsque l'entrée en fonction à ce poste débute après la fin de son congé sans solde. Il ne peut cependant occuper ces fonctions pendant son congé.

15.11

Nonobstant toute autre disposition prévue à la convention collective, un congé sans solde n'excédant pas un (1) an et non-renouvelable peut être accordé par l'Université, après recommandation favorable de l'assemblée départementale, à un professeur qui demande un congé sans solde pour aller occuper un poste de professeur dans une autre université.

L'Université n'est pas tenue d'ouvrir le poste du professeur concerné à d'autres candidats. La décision d'ouvrir le poste appartient au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, et ce, sur la base des représentations faites par le directeur de département eu égard aux besoins du département.

Dans ce cas précis, nonobstant la clause 15.06, le professeur doit informer le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, au plus tard quatre (4) mois avant l'expiration de son congé sans solde, soit de son retour à l'Université à l'échéance du congé sans solde, soit de sa démission. À défaut de transmettre cet avis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans le délai prévu, le professeur est réputé avoir démissionné. Le professeur est également réputé avoir démissionné à défaut de se présenter à son poste à l'échéance de son congé sans solde, sauf dans les cas indépendants de sa volonté.

ARTICLE 16 – VACANCES ANNUELLES

16.01

Tout professeur a droit à un (1) 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

La période de prise de vacances du professeur apparaît dans la répartition des tâches. Tout professeur est réputé avoir pris ses vacances au 30 avril.

16.04

Tout professeur embauché 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 embauche à l'Université.

16.05

Tout professeur qui quitte le ou avant le 30 avril est réputé avoir préalablement pris ses vacances, sauf s'il y a entente préalable avec le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

ARTICLE 17 – CONGÉDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

17.01

Lorsqu'un acte posé par un professeur entraîne une mesure disciplinaire, l'Université prend l'une des trois mesures qui suivent :

- a) la réprimande (avis écrit);
- b) la suspension;
- c) le congédiement.

17.02

Une mesure disciplinaire de réprimande écrite ou de suspension est prononcée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

17.03

L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.

17.04

Dans le cas prévu à la clause 17.03, l'Université ne peut prononcer une telle sanction sans avoir au préalable signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois sur une période de deux (2) ans, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.

17.05

Nonobstant les clauses 17.03 et 17.04 du présent article, 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 18 – CONGÉ DE MALADIE

18.01

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.

18.02

Le professeur absent en raison de maladie ou accident doit, dès que possible, en informer le directeur de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une semaine, le directeur de département informe immédiatement le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de l'absence du professeur. L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical du professeur.

18.03

Dans le cas où le professeur recevrait, en vertu de la Loi des accidents de travail et des maladies professionnelles, une indemnité inférieure à son traitement, l'Université s'engage à combler la différence pour une durée n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité ou de sa maladie. Après cette période, l'assurance-salaire s'applique selon la police-maîtresse.

ARTICLE 19 – CONGÉS PARENTAUX

Dispositions générales

19.01

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.

19.02

Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE), selon le cas.

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 RQAP ou du RAE.

Le traitement hebdomadaire de base exclut les primes et les cours en appoint.

19.03

L'Université ne rembourse pas au professeur les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale ou les sommes qui pourraient être exigées par Ressources humaines et Développement des compétences Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, selon le cas.

Congé de maternité

19.04

La professeure enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 19.09 a), doivent être consécutives.

La professeure enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 19.09 a), doivent être consécutives.

Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

La professeure a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

19.05

Au plus tard dans la vingtième semaine de la grossesse, la professeure avise son directeur de département avec copie conforme au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant de la date prévue de son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

19.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou de la Loi sur l'assurance-emploi et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

19.07

1) Cas admissible au Régime d'assurance emploi (RAE)

La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, qui a droit aux prestations d'assurance-emploi (sans être admissible au RQAP) et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RAE, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité (sous réserve de la clause 19.21) :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le taux hebdomadaire de la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité supplémentaire égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

2) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit (sous réserve de la clause 19.21).

3) Cas non-admissible au RQAP ou au RAE

- a) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi ou aux prestations du régime québécois d'assurance parentale, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.
- b) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'a pas droit aux prestations du RQAP ou au RAE, a droit à une indemnité supplémentaire égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant huit semaines.

19.08

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

19.09

a) Suspension du congé

Le congé de maternité peut être suspendu à la demande de la professeure pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
- Elle a un accident ou une maladie non-reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une maladie grave ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

Dans un cas d'une suspension de congé de maternité suite à l'hospitalisation de l'enfant, la professeure pourra, après en avoir informé son directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, revenir au travail avant la fin de son congé.

Dans un cas de suspension de congé de maternité pour les motifs ci-haut mentionnés, la professeure est

considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation à moins qu'elle revienne au travail, et ce, sous réserve de l'article 18. Cette période de suspension est soumise aux dispositions applicables de l'article 15 « Congé sans solde ».

Lors de la reprise du congé, l'Université verse à la professeure l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

b) Prolongation du congé

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 vice-recteur à l'enseignement et à la recherche 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 à 19.09 a), 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.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

19.10

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

Durant ce retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire jusqu'à la quatrième semaine avant la date prévue d'accouchement indiquée dans le certificat médical. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

19.11

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 19.04;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de l'article 18.

Congé de paternité

19.12

Le professeur peut s'absenter du travail pendant 5 jours ouvrables avec rémunération 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. Il doit aviser le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme au directeur de département.

La professeure, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le professeur dont la conjointe accouche peut demander un congé de paternité de dix (10) semaines lesquelles, sous réserve de la clause 19.09 a), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la naissance. Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme au directeur de département au moins deux (2) semaines avant le début du congé. Cet avis doit être accompagné d'un document attestant de la date prévue d'accouchement ou de la naissance de l'enfant.

La professeure, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le professeur en congé de paternité admissible au congé parental du RAE reçoit, pour une période maximale de dix (10) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations du RAE qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sous réserve de 19.21.

Le professeur en congé de paternité admissible au congé de paternité du RQAP reçoit, pour une période maximale de dix (10) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sous réserve de 19.21.

Pour les professeurs non-admissibles au RAE ou au RQAP, le congé de paternité de dix (10) semaines est sans traitement.

Le professeur qui s'est prévalu du congé de paternité devra assumer sa tâche annuelle d'enseignement à moins que le dit congé soit prolongé par un congé parental d'au moins seize (16) semaines.

Le retour au travail du professeur doit coïncider avec un début d'un trimestre.

Congé d'adoption

19.13

Le congé d'adoption est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et peut être partagé ou pris concurremment et il doit être pris en continuité sous réserve de 19.09 a).

La professeure, le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant dix (10) semaines.

Le professeur qui s'est prévalu du congé d'adoption devra assumer sa tâche annuelle d'enseignement à moins que le dit congé soit prolongé par un congé parental d'au moins seize (16) semaines.

Indemnités versées lors d'un congé d'adoption

La professeure, le professeur admissible au Régime d'assurance emploi (prestations parentales) ou au Régime québécois d'assurance parentale (prestations d'adoption) reçoit, lors d'un congé d'adoption une indemnité supplémentaire (sous réserve de 19.21) égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, il reçoit ou pourrait recevoir du RAE ou du RQAP, et ce, pour une période de dix (10) semaines.

Dispositions particulières

Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cadre de la procédure d'adoption ou dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant.

Le deuxième alinéa de la clause 19.12 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au moins deux (2) semaines avant le début.

Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant. Toutefois, si à la suite d'un congé d'adoption pour lequel la professeure ou le professeur a reçu l'indemnité versée en vertu de la présente clause, il n'en résulte pas une adoption, la professeure ou le professeur est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité.

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

19.14

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant fait parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité (19.07) ou du congé d'adoption (19.13), un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le professeur à qui le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son

congé, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 19.09 b) ou à la clause 19.15.

La professeure, le professeur qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement 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.

Congé parental

19.15

Un congé de maternité, de paternité ou d'adoption peut être prolongé par un congé parental. La durée du congé parental ne peut excéder cent quatre (104) semaines.

Le congé parental peut être à temps complet et est sans traitement sous réserve de la clause 19.16 ou à demi-temps et dans ce cas, le professeur reçoit pour un travail à demi-temps la rémunération d'un professeur à demi-temps, ou une combinaison de l'un ou de l'autre.

Ce congé peut être partagé entre les parents et doit être pris en continuité sous réserve de la clause 19.09 a).

Le congé parental est accordé à la suite d'une demande écrite au vice-recteur à l'enseignement ou à la recherche ou son représentant au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche fait parvenir au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé. Le professeur doit donner un préavis de trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi cette personne est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

Dans tous les cas de congés sans traitement, le retour au travail doit coïncider avec un début de trimestre.

Dans tous les cas de congé sans traitement, la professeure ou le professeur ne peut occuper un emploi auprès d'un autre employeur. Le non-respect de cette disposition entraîne automatiquement le congédiement du professeur par l'Université.

19.16

Le professeur admissible au RAE ou au RQAP reçoit au cours des dix (10) premières semaines de son congé parental une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement hebdomadaire de base et les prestations qu'il reçoit ou pourrait recevoir du RAE ou du RQAP.

Conditions de travail

19.17

a) Une professeure enceinte peut, sur demande, bénéficier du premier choix quant à l'horaire de ses enseignements, et ce, à partir des cours offerts au trimestre concerné ainsi que dans le respect des

dispositions de l'article 10. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours le trimestre précédant son congé de maternité.

b) Au retour d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, il doit être tenu compte de la situation familiale du professeur lors de l'attribution de la charge de travail notamment dans le cas de cours que la personne donnerait pour la première fois. De plus, le professeur peut, sur demande, bénéficier, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de deux (2) ans, du premier choix quant à l'horaire de ses enseignements, et ce, à partir des cours offerts au trimestre concerné ainsi que dans le respect des dispositions de l'article 10.

19.18

Dans les cas prévus aux clauses 19.07, 19.12, 19.13 et 19.16, aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle le professeur est rémunéré.

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 du congé, elle avise par écrit son directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de la date du report.

19.19

Tout professeur absent du travail en vertu d'un congé de maternité, paternité, d'adoption ou parental pour lequel il reçoit des indemnités demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme s'il était au travail, le tout sous réserve du présent article.

Lors du retour au travail suite à une absence prévue au présent article, le professeur réintègre son département.

19.20

Le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :

- a) Conservation de son expérience;
- b) Participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives si ces derniers le permettent et qu'il en assume sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes;
- c) Réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;
- d) Réintégration, à l'échéance du congé sans solde, dans son département.

19.21

Les indemnités prévues aux clauses 19.07, 19.12, 19.13 et 19.16 sont égales à la différence entre quatre-vingt-dix, quatre-vingt-treize ou cent pour cent (90 %, 93 % ou 100 %), selon le cas, du traitement de base versé par l'Université et le montant des prestations du RAE ou du

RQAP correspondant à la proportion de son traitement hebdomadaire régulier qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le professeur produit à l'Université ou, le cas échéant, à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en vertu du RAE ou du RQAP. Cette indemnité se calcule à partir des prestations que le professeur a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime applicable. L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou en congé parental, la diminution des prestations du RAE ou du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Le total des montants ainsi versés au professeur durant son congé, en prestations du RAE ou du RQAP, indemnités et traitements ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix, quatre-vingt-treize ou cent pour cent (90 %, 93 % ou 100 %) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par l'Université.

19.22

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'une professeure ou d'un professeur qui reçoit des prestations du RAE ou RQAP, que quinze (15) jours après la production par elle ou lui d'un certificat d'admissibilité établi à son nom.

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

19.23

Le ou la professeur(e) peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le ou la professeur(e) doit aviser le directeur du département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document justifiant l'absence.

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

19.24

Advenant une modification du RQAP ou du RAE concernant les droits parentaux ou advenant une

modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes de travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent article. Ceci n'a pas pour effet d'ouvrir la convention collective.

ARTICLE 20 – ASSURANCES COLLECTIVES

20.01

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.

20.02

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 pourcent (50 %) des coûts de l'ensemble des régimes.

20.03

L'Université s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des professeurs assurés pour 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.

20.04

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 (1) représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion de sous-contractants;
- d'un (1) représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés à la clause 20.02;
- d'un (1) 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;

- d'un (1) représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

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

20.05

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 procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- 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.

20.06

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, majorité qualifiée 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.

20.07

Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuaire-conseil et/ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

20.08

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 l'article 20.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées en 20.07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés en 20.04 a) ou de leur substitut.

20.09

L'Université s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation du professeur aux régimes d'assurances collectives.

20.10

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.

20.11

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'assurance 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'ententes, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de 50 % / 50 % entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.

20.12

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'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

20.13

L'Université n'est pas réputée manquer à son engagement de payer cinquante pourcent (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.

20.14

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

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

20.15

a) Les parties, à la demande de l'une ou de 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.

20.16

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 collective.

20.17

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 21 – RÉGIME DE RETRAITE

21.01

- a) L'Université s'engage à maintenir le Régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribue, applicable à tous les professeurs de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.
- b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du Régime de retraite de l'Université du Québec.

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

Les modifications négociées et convenues entre les parties à la table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront en autant que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants, dans le respect du principe de parité.

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 de l'article 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur un projet de modifications accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- des lois et règlements fiscaux applicables;
- de la pérennité du régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la table réseau de négociation formule à l'assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la table réseau de négociation, l'assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- En conformité avec l'avis de la table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au règlement;
- Si la table a choisi d'émettre des avis séparés en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications découlant du règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la table, le comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la table.

Si nécessaire, l'assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la table pour qu'elles conviennent des mesures à retenir. La table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

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

21.02

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

21.03

L'Université ne peut mettre à la retraite un professeur 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 participe.

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 le définit 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'embauche prévus à l'article 12 de la convention collective, sur recommandation de l'assemblée départementale.

21.04

L'Université et le Syndicat s'engagent à soumettre en priorité la demande suivante au comité de retraite à savoir, que le Régime des rentes de l'Université du Québec soit modifié afin qu'il soit possible de prendre sa retraite à compter de l'âge de soixante (60) ans quel que soit le nombre d'années de service sous réserve d'une réduction correspondante de ses prestations, s'il y a lieu, et d'appuyer une recommandation en ce sens du comité de retraite.

21.05

L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participants au comité de retraite de l'Université du Québec.

21.06

Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque professeur.

21.07

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.

21.08

L'Université dépose au Syndicat copie des règlements régissant le Régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que les amendements qui y sont apportés.

21.09

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 de rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de 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 », tel 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 créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants.

21.10

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.

21.11

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 collective 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 et les règlements en vigueur.

21.12

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 collective.

ARTICLE 22 – CLASSIFICATION ET TRAITEMENT

22.01

L'échelle de traitement contient les catégories I, II, III et IV. La première catégorie comprend cinq (5) échelons. La deuxième comprend seize (16) échelons, la troisième comprend vingt-sept (27) échelons et la quatrième, vingt-trois (23) échelons. Les échelles de traitement apparaissent à la clause 22.09.

22.02 Pondération des années d'expérience

1. Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle, sauf dans le cas prévu au paragraphe 22.08.5.
2. Chaque année d'expérience d'enseignement pré-colleégial ou colleégial, d'enseignement ou de recherche

universitaire, d'activités professionnelles reliées à la fonction, compte comme année d'expérience pour les fins de cet article, dans la mesure où cette (ces) année(s) est (sont) postérieure(s) à l'obtention du premier diplôme de premier (1^{er}) cycle.

3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de deuxième (2^e) ou troisième (3^e) cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant :
 - pour le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de deuxième (2^e) cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;
 - pour le professeur qui a complété une scolarité de Ph. D. ou de doctorat de troisième (3^e) cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;
 - pour le professeur qui détient un Ph. D. ou un doctorat de troisième (3^e) cycle : cinq (5) années d'expérience maximale (incluant les années allouées pour le deuxième (2^e) cycle et la scolarité de doctorat).

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années le professeur a de l'expérience telle que définie au paragraphe 22.02.2, cette ou ces année(s) lui sera (seront) également reconnue(s) sous réserve du paragraphe 22.02.4.

4. L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.
5. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera, à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure à 0,5, ou qu'elle est inférieure à 0,5.
6. 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, l'AUCC et l'AUPLEF sont les deux organismes habilités à établir une telle équivalence. Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par un professeur, un arbitre provenant de l'un ou de l'autre de ces organismes choisi par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence. Faute d'entente sur le choix d'un arbitre provenant de l'AUCC ou de l'AUPLEF, les deux (2) parties devront s'entendre sur une autre personne possédant une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, et sa décision est finale et sans appel. Une fois la décision rendue, la classification du professeur, s'il y a lieu, doit être réajustée conformément aux échelles de traitement prévues à la présente convention collective.
7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévus à la présente clause sont partagés également entre les parties.

22.03 Règles d'intégration dans l'échelle de 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.
- b) Par la suite, le professeur progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 22.05 ou il passera d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 22.06.

22.04 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 le paragraphe 22.02.
- 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'un des vingt-sept (27) échelons de la catégorie III correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 22.02.
- c) Le nouveau professeur qui se croit lésé par sa classification doit déposer une plainte écrite au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les soixante (60) jours de son acceptation de l'offre de l'Université. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche répond dans les dix (10) jours de la réception de la plainte écrite.

Si le professeur n'est pas satisfait de la réponse, il a quinze (15) jours ouvrables pour porter sa plainte devant le comité de grief, tel que prévu à l'article 24.

- d) Le professeur, sur recommandation de l'assemblée départementale, peut également être intégré à la catégorie IV, à l'un des échelons correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon la clause 22.02, lorsque cette personne détient déjà dans une autre institution d'enseignement supérieur et de recherche un statut de professeur titulaire ou un statut équivalent.

22.05 Règles de progression à l'intérieur des catégories

1. L'avancement d'un échelon correspond à une (1) année complète d'expérience universitaire.
2. Les professeurs avancent d'un (1) échelon dans la nouvelle échelle s'ils n'ont pas atteint le maximum de leur catégorie ou ils changent de catégorie conformément aux règles de passage d'une catégorie à une autre prévues au présent article.

3. L'avancement d'échelon ou le passage d'une catégorie à une autre, selon le cas, se fait annuellement au 1^{er} mai à compter de l'année 2011.
4. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (22.07) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (22.08.2), 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.

22.06 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 traitement est égal ou immédiatement supérieur au traitement qu'il détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu en 22.05.
2. Passages non-automatiques :
 - a) le professeur qui a franchi le 5^e échelon de la catégorie II est éligible au passage à 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 éligible 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.

22.07 Promotions

Tous les délais prévus à la présente clause sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.

1. Le professeur qui est éligible à une promotion telle que définie à la clause 22.06.2 a) et b) et qui désire changer de catégorie doit avoir présenté avant le 1^{er} novembre une demande de promotion au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui en transmet copie au directeur de département.
2. Le dossier de promotion, préparé par le professeur aux fins de l'étude de sa demande de promotion par le comité de promotion, doit couvrir la période qui fait l'objet d'évaluation pour fins de promotion soit, selon le cas, la période qui s'est écoulée depuis l'entrée du professeur à l'Université ou la période qui s'est écoulée depuis la dernière promotion obtenue.

Le dossier de promotion du professeur ainsi que, le cas échéant, les commentaires de l'assemblée départementale eu égard à la demande de promotion du professeur doivent avoir été reçus par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 15 mars.

3. Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres : deux (2) représentants du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, deux (2) représentants désignés par l'ensemble des directeurs de départements et une (1) personne d'une université extérieure à l'Université, choisie par les quatre (4) personnes prévues au présent paragraphe. Cette personne agit à titre de président du comité et transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la recommandation du comité.
4. Le comité de promotion procédera à l'étude des dossiers entre le 1^{er} et le 30 avril. La recommandation du comité pourra être :
 - a) la progression normale. Dans un tel cas, le comité doit accompagner sa recommandation des motifs à l'appui de sa décision;
 - b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de la clause 22.06.2 a) et b).
5. La décision du comité de promotion est finale et sans appel.
6. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche informe le professeur de la décision du comité de promotion au plus tard le 30 avril.
7. Dans le cas d'une demande de promotion refusée, un délai de deux (2) ans doit s'écouler avant que le professeur puisse soumettre à nouveau une demande de promotion. Exceptionnellement, une demande de promotion pourra être présentée l'année subséquente si le pointage obtenu est égal ou supérieur à 34 et que le dossier compte des réalisations additionnelles significatives.

8. Les critères de promotion sont élaborés par la commission des études et adoptés par le conseil d'administration.

22.08 Divers

1. Les directeurs de département, les directeurs de module et les responsables de programme(s) d'études de cycles supérieurs reçoivent une prime. La valeur annuelle de cette prime est de :

5 950 \$ au 1^{er} juin 2010
6 069 \$ au 1^{er} mai 2011
6 191 \$ au 1^{er} mai 2012
6 253 \$ au 1^{er} mai 2013
6 409 \$ au 1^{er} mai 2014

2. 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.

3. Le professeur sera rémunéré de la façon suivante, pour tout cours de trois (3) crédits portant un sigle et un numéro, contracté au-delà de sa charge normale de travail :

5 665 \$ au 1^{er} juin 2010
5 778 \$ au 1^{er} mai 2011
5 894 \$ au 1^{er} mai 2012
5 953 \$ au 1^{er} mai 2013
6 102 \$ au 1^{er} mai 2014

4. Le professeur bénéficiant d'un régime d'emploi à demi-temps est classé à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que le professeur à temps plein et reçoit cinquante pour cent (50 %) du traitement du professeur à temps plein au même échelon.

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 comme traitement un pourcentage proportionnel du traitement du professeur à temps plein au même échelon.

5. La reconnaissance des années d'expérience des nouveaux professeurs pour lesquels il n'existe pas ou pour lesquels l'employeur 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'employeur et une troisième (3^e) personne choisie avec le consentement de l'employeur et du département.

22.09

Échelle salariale au 1^{er} juin 2010

		I	II		III		IV	
0	1	54 588 \$						
1	2	55 702 \$						
2	3	56 817 \$						
3	4	57 930 \$						
4	5	59 045 \$						
5			1	64 993 \$				
6			2	66 455 \$				
7			3	67 950 \$				
8			4	69 478 \$				
9			5	71 041 \$				
10			6	72 640 \$	1	76 369 \$		
11			7	74 274 \$	2	78 088 \$		
12			8	75 946 \$	3	79 845 \$		
13			9	77 086 \$	4	81 641 \$		
14			10	78 241 \$	5	83 477 \$		
15			11	79 415 \$	6	85 356 \$	1	92 244 \$
16			12	80 606 \$	7	87 277 \$	2	94 087 \$
17			13	81 816 \$	8	89 239 \$	3	95 969 \$
18			14	83 043 \$	9	91 248 \$	4	97 888 \$
19			15	84 288 \$	10	92 617 \$	5	99 846 \$
20			16	85 552 \$	11	94 006 \$	6	101 842 \$
21					12	95 415 \$	7	103 880 \$
22					13	96 846 \$	8	105 957 \$
23					14	98 299 \$	9	108 076 \$
24					15	99 774 \$	10	110 238 \$
25					16	101 270 \$	11	112 442 \$
26					17	102 789 \$	12	113 567 \$
27					18	104 073 \$	13	114 702 \$
28					19	105 374 \$	14	115 849 \$
29					20	106 429 \$	15	117 008 \$
30					21	107 492 \$	16	118 177 \$
31					22	108 566 \$	17	119 359 \$
32					23	109 653 \$	18	120 552 \$
33					24	110 751 \$	19	121 758 \$
34					25	111 856 \$	20	122 975 \$
35					26	112 975 \$	21	124 206 \$
36					27	114 104 \$	22	125 447 \$
37							23	126 701 \$

Échelle salariale au 1^{er} mai 2011

		I	II		III		IV	
0	1	55 680 \$						
1	2	56 816 \$						
2	3	57 953 \$						
3	4	59 089 \$						
4	5	60 226 \$						
5			1	66 293 \$				
6			2	67 784 \$				
7			3	69 309 \$				
8			4	70 868 \$				
9			5	72 462 \$				
10			6	74 093 \$	1	77 896 \$		
11			7	75 759 \$	2	79 650 \$		
12			8	77 465 \$	3	81 442 \$		
13			9	78 628 \$	4	83 274 \$		
14			10	79 806 \$	5	85 147 \$		
15			11	81 003 \$	6	87 063 \$	1	94 089 \$
16			12	82 218 \$	7	89 023 \$	2	95 969 \$
17			13	83 452 \$	8	91 024 \$	3	97 888 \$
18			14	84 704 \$	9	93 073 \$	4	99 846 \$
19			15	85 974 \$	10	94 469 \$	5	101 843 \$
20			16	87 263 \$	11	95 886 \$	6	103 879 \$
21					12	97 323 \$	7	105 958 \$
22					13	98 783 \$	8	108 076 \$
23					14	100 265 \$	9	110 238 \$
24					15	101 769 \$	10	112 443 \$
25					16	103 295 \$	11	114 691 \$
26					17	104 845 \$	12	115 838 \$
27					18	106 154 \$	13	116 996 \$
28					19	107 481 \$	14	118 166 \$
29					20	108 558 \$	15	119 348 \$
30					21	109 642 \$	16	120 541 \$
31					22	110 737 \$	17	121 746 \$
32					23	111 846 \$	18	122 963 \$
33					24	112 966 \$	19	124 193 \$
34					25	114 093 \$	20	125 435 \$
35					26	115 235 \$	21	126 690 \$
36					27	116 386 \$	22	127 956 \$
37							23	129 235 \$

Échelle salariale au 1^{er} mai 2012

		I	II		III		IV	
0	1	56 793 \$						
1	2	57 952 \$						
2	3	59 112 \$						
3	4	60 270 \$						
4	5	61 430 \$						
5			1	67 619 \$				
6			2	69 140 \$				
7			3	70 695 \$				
8			4	72 285 \$				
9			5	73 911 \$				
10			6	75 575 \$	1	79 454 \$		
11			7	77 275 \$	2	81 243 \$		
12			8	79 014 \$	3	83 071 \$		
13			9	80 200 \$	4	84 939 \$		
14			10	81 402 \$	5	86 849 \$		
15			11	82 623 \$	6	88 804 \$	1	95 971 \$
16			12	83 862 \$	7	90 803 \$	2	97 888 \$
17			13	85 121 \$	8	92 844 \$	3	99 846 \$
18			14	86 398 \$	9	94 934 \$	4	101 843 \$
19			15	87 693 \$	10	96 359 \$	5	103 880 \$
20			16	89 008 \$	11	97 804 \$	6	105 956 \$
21					12	99 270 \$	7	108 077 \$
22					13	100 759 \$	8	110 238 \$
23					14	102 270 \$	9	112 442 \$
24					15	103 805 \$	10	114 692 \$
25					16	105 361 \$	11	116 985 \$
26					17	106 942 \$	12	118 155 \$
27					18	108 278 \$	13	119 336 \$
28					19	109 631 \$	14	120 529 \$
29					20	110 729 \$	15	121 735 \$
30					21	111 835 \$	16	122 951 \$
31					22	112 952 \$	17	124 181 \$
32					23	114 083 \$	18	125 422 \$
33					24	115 225 \$	19	126 677 \$
34					25	116 375 \$	20	127 943 \$
35					26	117 539 \$	21	129 224 \$
36					27	118 714 \$	22	130 515 \$
37							23	131 820 \$

Échelle salariale au 1^{er} mai 2013

		I	II		III		IV	
0	1	57 361 \$						
1	2	58 532 \$						
2	3	59 704 \$						
3	4	60 873 \$						
4	5	62 045 \$						
5			1	68 295 \$				
6			2	69 831 \$				
7			3	71 402 \$				
8			4	73 008 \$				
9			5	74 650 \$				
10			6	76 330 \$	1	80 249 \$		
11			7	78 047 \$	2	82 055 \$		
12			8	79 804 \$	3	83 901 \$		
13			9	81 002 \$	4	85 789 \$		
14			10	82 216 \$	5	87 718 \$		
15			11	83 450 \$	6	89 692 \$	1	96 930 \$
16			12	84 701 \$	7	91 711 \$	2	98 867 \$
17			13	85 973 \$	8	93 773 \$	3	100 845 \$
18			14	87 262 \$	9	95 884 \$	4	102 861 \$
19			15	88 570 \$	10	97 322 \$	5	104 919 \$
20			16	89 898 \$	11	98 782 \$	6	107 016 \$
21					12	100 262 \$	7	109 158 \$
22					13	101 766 \$	8	111 340 \$
23					14	103 293 \$	9	113 567 \$
24					15	104 843 \$	10	115 839 \$
25					16	106 415 \$	11	118 155 \$
26					17	108 011 \$	12	119 337 \$
27					18	109 360 \$	13	120 529 \$
28					19	110 727 \$	14	121 735 \$
29					20	111 836 \$	15	122 952 \$
30					21	112 953 \$	16	124 181 \$
31					22	114 082 \$	17	125 423 \$
32					23	115 224 \$	18	126 677 \$
33					24	116 378 \$	19	127 944 \$
34					25	117 539 \$	20	129 223 \$
35					26	118 715 \$	21	130 516 \$
36					27	119 901 \$	22	131 820 \$
37							23	133 138 \$

Échelle salariale au 1^{er} mai 2014

		I	II		III		IV	
0	1	58 795 \$						
1	2	59 995 \$						
2	3	61 196 \$						
3	4	62 395 \$						
4	5	63 596 \$						
5			1	70 002 \$				
6			2	71 577 \$				
7			3	73 187 \$				
8			4	74 833 \$				
9			5	76 516 \$				
10			6	78 239 \$	1	82 255 \$		
11			7	79 999 \$	2	84 107 \$		
12			8	81 799 \$	3	85 999 \$		
13			9	83 027 \$	4	87 933 \$		
14			10	84 271 \$	5	89 911 \$		
15			11	85 536 \$	6	91 935 \$	1	99 354 \$
16			12	86 819 \$	7	94 004 \$	2	101 339 \$
17			13	88 122 \$	8	96 117 \$	3	103 366 \$
18			14	89 443 \$	9	98 281 \$	4	105 433 \$
19			15	90 784 \$	10	99 755 \$	5	107 542 \$
20			16	92 146 \$	11	101 251 \$	6	109 691 \$
21					12	102 769 \$	7	111 886 \$
22					13	104 310 \$	8	114 124 \$
23					14	105 875 \$	9	116 406 \$
24					15	107 464 \$	10	118 734 \$
25					16	109 075 \$	11	121 108 \$
26					17	110 711 \$	12	122 320 \$
27					18	112 094 \$	13	123 543 \$
28					19	113 496 \$	14	124 778 \$
29					20	114 632 \$	15	126 026 \$
30					21	115 777 \$	16	127 285 \$
31					22	116 934 \$	17	128 558 \$
32					23	118 104 \$	18	129 843 \$
33					24	119 287 \$	19	131 142 \$
34					25	120 477 \$	20	132 453 \$
35					26	121 682 \$	21	133 779 \$
36					27	122 898 \$	22	135 116 \$
37							23	136 466 \$

ARTICLE 23 – CONVENTIONS DIVERSES

23.01 Frais de déplacement

L'Université rembourse le professeur pour les déplacements autorisés par elle dans l'exécution de son travail en vertu de la Politique interne de frais de voyages et de représentation et en tenant compte du site de travail du professeur.

23.02 Locaux

Chaque professeur dispose d'un local individuel dont il a la clef, comprenant l'équipement usuel, en particulier un ordinateur, un classeur, un téléphone, une bibliothèque et les services usuels.

Afin d'assurer la confidentialité sur tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord du professeur sauf pour ce qui concerne les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

Le local du professeur lui est accessible selon les règlements de l'Université pour l'accès aux immeubles.

L'Université s'engage à fournir aux professeurs des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'Université.

Dans le cadre de la planification et des aménagements des espaces, des modifications d'affectation des espaces qui en découlent et des priorités identifiées par les départements et les services, l'Université convient de tenir compte, dans le respect des normes gouvernementales prévues à cet effet, des besoins d'espaces reliés aux activités de recherche et de création des professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiants de deuxième (2^e) et de troisième (3^e) cycles.

23.03 Droits d'auteur

Les droits d'auteur sont la propriété de l'auteur, sauf s'il y a entente contraire ou différente entre le professeur et l'Université.

23.04 Exemption frais de scolarité

Le conjoint d'un professeur et ses enfants ont droit, pour tout cours suivi à l'Université, à une bourse équivalent aux frais de scolarité en vigueur pour l'année académique 1989-1990. Ils devront cependant assumer toutes augmentations ultérieures à ces dits frais de scolarité ainsi que les frais d'inscription et la partie versée pour les services aux étudiants.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent aux professeurs en place au 20 novembre 1990.

23.05 Frais de déménagement

Les frais de déménagement lors de l'embauche d'un professeur régulier sont remboursés par l'Université en conformité avec les normes acceptées par elle et en tenant compte du site de travail du professeur. De plus, les professeurs en place au 1^{er} mai 2009 et dont le site de travail du professeur est Gatineau pourront bénéficier de cette disposition advenant le cas où ils iront occuper un poste à Saint-Jérôme.

Les frais de déménagement lors de l'embauche d'un professeur non-régulier sont remboursés par l'Université en conformité avec les normes acceptées à cette fin par l'administration, et ce, jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$).

23.06 Examen médical

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

23.07 Utilisation du nom de l'Université

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

23.08 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.

23.09 Activités professionnelles extérieures

a) Si les tâches normales prévues aux divers paragraphes de l'article 10 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet au professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures et régulières à condition qu'il en informe le directeur de son département.

Cependant, dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elles sont soumises aux dispositions de la clause 23.09 b). Sur demande, le directeur de département doit informer le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des activités extérieures des professeurs de son département.

b) Le professeur à temps plein ne peut occuper un emploi à temps plein ou à demi-temps au service d'un autre employeur. Le professeur à demi-temps ne peut occuper un emploi à temps plein au service d'un autre employeur sans autorisation de l'Université. Le non-respect de cette disposition entraîne automatiquement le congédiement du professeur par l'Université.

23.10

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

De même, le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale qui fait l'objet d'une décision similaire de la part de l'Université.

23.11 Stationnement

L'Université met à la disposition des professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'Université établit et perçoit les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs.

ARTICLE 24 – GRIEFS ET ARBITRAGE

24.01

Tout grief est régi conformément aux dispositions du présent article.

24.02

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.

24.03

- a) Tous les délais prévus à cet article sont de rigueur et comptés en jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.
- 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 collective.

Première étape : vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

24.04

- 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 à l'enseignement et à la recherche dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- b) Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche répond par écrit. Sa réponse est transmise au Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu. Cette réponse peut être une convocation du comité de grief.
- c) Si la réponse du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche 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 grief dans les quinze (15) jours qui suivent ou le soumettre directement à l'arbitrage selon la procédure décrite à la clause 24.11.
- d) Lorsqu'un grief est soumis au comité de grief, ce dernier doit se réunir et faire rapport au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, au secrétaire du Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours qui suivent.

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

24.05

L'avis de grief communiqué à l'Université doit contenir les faits qui sont à son origine afin de lui permettre 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. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

24.06

Tout règlement de grief par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou à toute autre étape de la procédure, doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Deuxième étape : comité de grief

24.07

- a) Le comité de grief est composé de deux (2) professeurs choisis par et parmi les membres du Syndicat et de deux (2) personnes à l'emploi de l'Université nommées par cette dernière. Ces nominations doivent être faites et connues des parties dans les vingt (20) jours qui suivent la signature de la présente convention collective.
- b) Dans le cas où l'une ou l'autre des parties voudraient changer ses représentants, ces nouvelles nominations devront être faites conformément au paragraphe précédent. Dans ce cas, il sera nécessaire de donner un préavis de huit (8) jours à l'autre partie avant que ces représentants nouvellement nommés n'entrent en fonction.
- c) Chaque partie désigne également des substituts pour ses représentants au comité, substituts qui sont habilités à y siéger en cas d'absence ou d'incapacité d'un représentant ou encore s'il y a accord entre les parties.

24.08

Le comité adopte lui-même les règles de procédures qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions en tenant compte des exigences de la procédure de règlement de griefs. Toutefois, pour qu'il y ait règlement du grief, les représentants de chacune des parties doivent y consentir.

24.09

Il ne peut y avoir plus d'une (1) réunion du comité concernant le grief à moins du consentement mutuel des parties et dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du comité de grief.

Troisième étape : tribunal d'arbitrage

24.10

Tout grief peut être référé à un tribunal d'arbitrage par le Syndicat selon la procédure suivante :

24.11

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 24.04 b) ou dans les dix (10) jours de la réception du rapport du comité de grief conformément à la clause 24.04 d), donner un avis écrit à cet effet à l'Université et dans les dix (10) jours de sa nomination au président du tribunal d'arbitrage désigné par les deux parties selon la clause 24.13. 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 à l'enseignement et à la recherche prévue à la clause 24.04 b).

24.12

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé, après consentement des parties, soit par un arbitre unique, soit par un tribunal d'arbitrage constitué de trois (3) membres dont un agit à titre de président et deux à titre de représentants des deux parties.

Cependant, dans la mesure où il n'y a pas consentement entre les parties, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique.

24.13

Pour le tribunal d'arbitrage, chacune des parties désigne un membre dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis prévu en 24.11. Dans les quinze (15) jours subséquents, le président est nommé par les deux parties et s'il n'y a pas accord sur sa nomination, ce dernier sera nommé par le ministre du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.

24.14

Si les parties décident de procéder devant un arbitre unique, elles désignent cet arbitre dans les vingt (20) jours qui suivent l'avis prévu en 24.11. Advenant que les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre dans le délai prévu, le grief sera soumis devant un arbitre désigné par le ministère du Travail.

24.15

Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition est terminée. La décision du tribunal d'arbitrage ou 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.

24.16

Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit, ni y suppléer.

24.17

Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévu aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par le tribunal d'arbitrage ou 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 tribunal d'arbitrage ou au même arbitre, par simple avis adressé au président du tribunal dans un délai de quinze (15) jours de la réception de la sentence par le Syndicat.

24.18

Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

24.19

Le tribunal d'arbitrage 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 approprié.

24.20

Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou révocation pour juste cause, le tribunal d'arbitrage ou 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 le tribunal d'arbitrage ou 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 à l'enseignement et à la recherche.

24.21

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

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

24.22

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

24.23 Médiation

L'Université et le Syndicat peuvent convenir de procéder à une médiation de tout grief selon les modalités qui suivent.

Lorsque les parties décident de recourir à la médiation et s'entendent sur le choix du médiateur à partir d'une liste convenue entre les parties au plus tard deux mois après la signature de la convention collective, elles fixent dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Avant le début de la médiation, les parties conviennent d'un protocole pour encadrer le processus. Le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, le médiateur en prend acte et le consigne par écrit. Ce règlement doit être signé par les représentants autorisés des parties.

À défaut d'un règlement, le grief est déféré à l'arbitrage conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage de grief qui n'a pas fait l'objet d'un règlement, sauf par entente entre les parties.

Les honoraires et frais du médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

ARTICLE 25 – RETRAITE ANTICIPÉE

25.01 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.

Date de la retraite

25.02

Le professeur qui est âgé de 55 à 64 ans et qui a au moins (dix) 10 ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

25.03

Le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer son directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 1^{er} mai de l'année au cours de laquelle il désire prendre une telle retraite anticipée.

25.04

La retraite anticipée débute un premier septembre, un premier janvier ou un premier mai postérieur à la date à laquelle le professeur atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou qui précède celle à laquelle il atteint son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance.

25.05 Mécanismes

Le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes :

- a) Tout professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée reçoit de l'Université une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :
 - 100 % du traitement s'il est âgé de 55 ans 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.
- b) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour le professeur une perte actuarielle, l'Université s'engage à verser au régime de retraite, conformément aux dispositions de l'article 9.8 du RRUQ, les sommes requises pour éliminer partiellement ou totalement les réductions applicables à la rente d'un membre prévues par les articles 9.1 et 9.2 du RRUQ, à l'égard du service postérieur à 1989, lorsque le membre prend sa retraite en vertu de ces articles. Tout membre qui prend sa retraite en vertu de ces articles

est tenu de se prévaloir de l'article 9.8 du RRUQ. Le déboursé maximal de l'Université ne peut excéder ce qui est prévu au paragraphe a) des présentes.

Par ailleurs, si le montant nécessaire à l'élimination de la réduction actuarielle est inférieur au montant déterminé au paragraphe a) ci-dessus, l'Université verse au professeur à titre d'indemnité de départ une compensation forfaitaire égale à la différence entre les deux montants.

Toutefois, le déboursé maximal pour l'Université, en vertu du présent article, ne peut, en aucun cas, être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

ou bien

- 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 au terme de l'année au cours de laquelle le professeur atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Il 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 de début de la retraite graduelle, le professeur assume 50 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective, dont deux (2) cours pour chacune des deux (2) années de sa retraite graduelle.

Pendant la période de retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. 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.

25.06 Remplacement du professeur

Dans le respect des dispositions de l'article 8, l'Université doit remplacer le professeur qui a opté pour une retraite anticipée.

L'Université s'engage à autoriser le département à procéder au remplacement de ce professeur douze (12) mois après le départ du professeur à la retraite. Cependant, l'Université s'engage à remplacer le professeur qui s'est prévalu de la retraite graduelle dès le départ à la retraite de ce dernier.

25.07 Services divers

L'Université maintient également pour le professeur à la retraite les services collectifs suivants : bibliothèque, information.

Par ailleurs, les parties peuvent convenir, sur demande en ce sens d'un professeur, de lui permettre de bénéficier de services qui lui facilitent la poursuite de ses travaux de recherche ou de création. Dans ce cas, les parties s'entendent sur la nature des services dont peut bénéficier le professeur, la durée de ces services et, s'il y a lieu, la participation financière à laquelle il pourrait être tenu.

ARTICLE 26 – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

26.01 But du régime

Le régime de congé à traitement différé a pour objectif de permettre à un professeur 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.

26.02 Définitions

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

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

26.03 Nature du régime

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

26.04 Durée du régime

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

La durée du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 10, 11, 12 et 13.2 et 13.4 du présent article. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

26.05 Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou un (1) an et ne peut être interrompu 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 assujéti aux dispositions de la clause 15.07 de l'article «Congé sans solde» excepté pour ce qui est prévu au présent article.

26.06 Conditions d'obtention

1. 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 peut refuser sans motif raisonnable.

2. Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé :

a) le professeur doit avoir le statut de professeur régulier à temps plein;

b) 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'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité.

c) le professeur doit avoir été à l'emploi de l'Université pendant au moins trois (3) ans.

3. Le professeur admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé doit obtenir une recommandation favorable de son assemblée départementale et la joindre à sa demande écrite à l'Université. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

4. 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.

5. Le professeur ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.

6. Le professeur peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.

7. Le professeur ne peut participer aux instances de l'Université ou il doit en démissionner s'il en fait déjà partie, et ce, pour la période du congé sans traitement.

26.07 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.

26.08 Traitement

Pendant le régime, le professeur reçoit le pourcentage de son traitement régulier prévu selon ce qui suit 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.

26.09 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 collective, en autant 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'assurance 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 paye.

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 18, 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.

26.10 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 19 de la convention collective.

Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autre que ceux prévus à l'article 19, excède douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues aux alinéas a), b) et c) de la clause 14 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 durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 4 du présent article.

26.11 Assurance-salaire

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

26.12 Congé de maternité

Prestataire de l'assurance-emploi (AE)

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

Prestataire du RQAP

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.

26.13 Autres congés

1. 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.

2. 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.

3. Retrait préventif de la professeure enceinte

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

4. Sabbatique ou perfectionnement

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

5. Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non-prévus au présent article, le professeur maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 26.08 du présent article.

26.14 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.

26.15 Changement de statut

Le professeur qui voit son statut changer de temps complet à temps partiel durant sa participation au régime de congé à traitement différé doit mettre fin au régime selon la clause 14 du présent article.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – FORMATION D'UN COMITÉ PARITAIRE

Entre l'Université du Québec en Outaouais

et

le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais

Attendu les négociations en vue du renouvellement de la convention collective;

Les parties conviennent de :

Créer un comité paritaire composé de deux représentants de l'Université et deux représentants du Syndicat pour étudier les sujets suivants :

1. le formulaire de tâche (cadre institutionnel);
2. le dossier d'évaluation;
3. le partage des tâches et des déagements entre les directeurs de module et les directeurs adjoints ainsi qu'entre les responsables de programmes de cycles supérieurs et les responsables adjoints.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 2 – EMBAUCHE DE PROFESSEURS

Entre l'Université du Québec en Outaouais

et

le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais

Attendu les négociations intervenues entre les parties visant à renouveler la convention collective;

Les parties conviennent, nonobstant toute obligation découlant de la convention collective :

1. Que les postes de professeurs non-comblés au 1^{er} septembre d'une année ne pourront être comblés que pour le 1^{er} mai suivant à moins que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche y consente sur demande justifiée d'un département. Cette disposition s'applique également à un poste vacant suite à la démission d'un professeur dans la mesure où, suite à un affichage, le poste n'a pu être comblé, et ce, dans le respect des dispositions de l'article 8.
2. Qu'un département pourra cependant entreprendre les démarches nécessaires afin de recruter un candidat en vue de combler pour le 1^{er} mai tout poste vacant en vertu de la présente lettre d'entente dans la mesure où le poste concerné sera maintenu au sein du département lors du processus de répartition des postes de professeur.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 – TITRE DES PROFESSEURS

Entre l'Université du Québec en Outaouais

et

le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais

Attendu les discussions à la table de négociation;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les professeurs qui le souhaitent pourront utiliser aux fins de cartes professionnelles, de correspondance ou de demandes de subvention le titre de « professeur adjoint » s'ils sont de catégorie 1 ou 2, « professeur agrégé » s'ils sont de catégorie 3 ou de « professeur titulaire » s'ils sont de catégorie 4.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 – MOYENNE D'ÉTUDIANTS PAR GROUPE-COURS

Entre l'Université du Québec en Outaouais

et

le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais

ATTENDU que l'article 10.20 de la convention collective énonce les objectifs à atteindre en ce qui concerne la moyenne d'étudiants par groupe-cours pour Gatineau et Saint-Jérôme;

ATTENDU que, pour la durée de la convention collective, ces objectifs peuvent être dépassés exceptionnellement;

ATTENDU qu'il est dans l'intérêt des parties de discuter de leurs préoccupations respectives à ce sujet;

Les parties conviennent :

De créer un comité paritaire composé respectivement de deux représentants des professeures et professeurs et de l'Université;

1. Advenant que la moyenne dépasse 38 étudiants par groupe-cours au premier cycle, l'Université avisera immédiatement le Syndicat et convoquera une réunion du comité paritaire;
2. Les parties discuteront des mesures à mettre en œuvre afin de préserver la qualité de la formation des étudiants en tenant compte des responsabilités des directeurs de module;
3. L'une ou l'autre des parties pourra inviter les directeurs de module à faire part de leurs observations et recommandations;
4. Les parties conviendront des recommandations à mettre en œuvre;
5. À défaut d'entente, l'Université prendra les mesures à sa disposition pour abaisser la moyenne au moins à 38 et rendra compte au comité paritaire. Dans l'éventualité où les mesures mises en place ne permettent pas d'arriver à ce résultat, l'Université s'engage au trimestre suivant à ne pas dépasser la moyenne d'étudiants groupe-cours.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 – CLAUSES FAISANT L'OBJET D'APPLICATION POUR L'ANNÉE 2010-2011

Entre l'Université du Québec en Outaouais

et

le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais

Attendu la date de l'entente de principe entre l'Université du Québec en Outaouais et le Syndicat des professeures et professeurs en vue du renouvellement de la convention collective;

Les parties conviennent :

D'appliquer dès le 1^{er} juin 2010 les éléments suivants :

- Primes de direction
- Échelle salariale
- Rémunération du cours en appoint
- Dégagements syndicaux

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 – MESURES TRANSITOIRES POUR L'ANNÉE 2011-2012

Entre l'Université du Québec en Outaouais

et

le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais

Attendu la modification à l'article 1.01 quant à la période définissant l'année;

Attendu la volonté des parties d'harmoniser la période couverte par la tâche annuelle du professeur et la période définissant l'année;

Les parties conviennent :

Que la tâche annuelle indique le pourcentage de temps accordé pour chacune des composantes pour un total de cent pourcent et ce, pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 30 avril 2012;

Que la tâche annuelle de l'année 2011-2012 débutera le 1^{er} septembre 2011 et se terminera le 30 avril 2012;

Que les professeurs devront assumer la tâche normale annuelle d'enseignement attendue et ce, en conformité avec la clause 10.09;

Que tout dégagement d'enseignement pour l'année 2011-2012 sera appliqué pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 30 avril 2012;

Que les comités d'évaluation et de promotion prendront en considération la période réduite pour effectuer la tâche annuelle 2011-2012;

Que les vacances annuelles 2011-2012 sont réputées être prises au 30 avril 2012. Exceptionnellement, l'Université acceptera qu'un professeur prenne ses vacances 2011-2012 au plus le tard 31 mai 2012.

En foi de quoi les parties ont signé le 22 juin 2011 :

Pour l'Université du Québec en Outaouais :



Jean Vaillancourt
Recteur

Pour le Syndicat des professeures et des professeurs de
l'Université du Québec en Outaouais :




Elmustapha Najem
Président



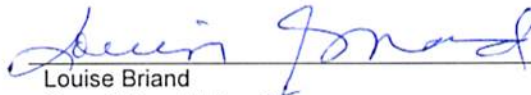
Denis Dubé
Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

Membres du comité de négociation :



Murielle Laberge
Doyenne de la gestion académique

Membres du comité de négociation :



Louise Briand
Conseillère et trésorière



Alain Charbonneau
Doyen de la formation continue et des partenariats



Chantal Saint-Pierre
Deuxième vice-présidente