

**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 2003 au 31 mai 2007

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	6
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	7
ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION DES PROFESSEURS	10
ARTICLE 5 - LIBERTÉS POLITIQUE, ACADÉMIQUE ET NON-DISCRIMINATION.....	11
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE 7 - COMMISSION DES ÉTUDES	13
ARTICLE 8 - RÉPARTITION DES POSTES	15
ARTICLE 9 - EMBAUCHE	17
ARTICLE 10 - FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURS	20
ARTICLE 11 - ÉVALUATION.....	26
ARTICLE 12 - DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE	33
ARTICLE 13 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	35
ARTICLE 14 - PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE.....	37
ARTICLE 15 - CONGÉ SANS SOLDE.....	43
ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES.....	45
ARTICLE 17 - CONGÉDIEMENT.....	46
ARTICLE 18 - CONGÉ DE MALADIE	47
ARTICLE 19 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET DROITS PARENTAUX	48
ARTICLE 20 - ASSURANCES COLLECTIVES	55
ARTICLE 21 - RÉGIME DE RETRAITE.....	58
ARTICLE 22 - CLASSIFICATION ET TRAITEMENT	61
ARTICLE 23 - CONVENTIONS DIVERSES	69
ARTICLE 24 - GRIEFS ET ARBITRAGE	71
ARTICLE 25 - RETRAITE ANTICIPÉE.....	74
ARTICLE 26 - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	76
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	81
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	82
ANNEXE " A ".....	83

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 Année

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

1.02 Assemblée départementale

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

1.03 Chargé de cours

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

1.04 Conjoint

Désigne l'homme ou la femme qui :

1. est marié ou mariée à la personne ayant le statut de professeur et cohabite avec elle;
2. vit maritalement avec la personne ayant le statut de professeur et est père ou mère du même enfant;
3. 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 confère 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 créditée dispensé 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 créditée dispensé 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 Conseil d'administration 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 élu par le Conseil de module et nommé par le Conseil d'administration 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 Professeure - Professeur

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

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.

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 coopérant

Désigne toute personne embauchée à ce titre, par l'Université, à la demande expresse de l'Assemblée départementale ou avec son accord et assujettie à une entente entre le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada et un gouvernement étranger et dont les conditions de travail sont plus amplement définies à la clause 3.01 b).

1.15 Professeur invité

a) 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, à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire etc. ou à cause 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. 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.

b) Professeur invité engagé en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements :

Désigne une personne travaillant à l'Université en vertu d'un contrat de prêt de services, à durée déterminée, avec un autre établissement et ce à la demande expresse de l'Assemblée départementale ou avec son accord. Cette personne bénéficie d'un congé sans solde de l'établissement prêteur qui maintient son lien d'emploi et reconnaît les droits et privilèges découlant de son contrat de travail. L'Université s'engage à rembourser à l'établissement prêteur tous les montants effectivement payés par cet établissement au professeur pendant la durée du contrat de prêt de services. Le professeur invité en vertu d'un tel contrat de prêt de services fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie en conséquence des avantages que lui accorde la convention collective sous réserve des dispositions particulières stipulées à l'annexe A.

1.16 Professeur régulier

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

1.17 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, il peut être réengagé 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 dispenser au moins une activité (3 crédits) d'enseignement 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, du régime de retraite sauf si ce régime le permet.

1.18 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 engagée que pour remplacer un professeur en congé ou exceptionnellement pour remplir un besoin temporaire. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Son contrat est d'une durée variable mais de deux (2) ans au maximum non renouvelable.

1.19 Régime d'emploi

Tel que spécifié aux clauses 1.15, 1.16 et 1.18, 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 engagé 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 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 demi-temps pour une période maximale de deux (2) ans

À la demande expresse de l'Assemblée départementale ou avec son accord, tout professeur engagé 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 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.

- 1.20 Responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs
- Désigne un professeur d'un département donné, nommé par le Conseil d'administration pour exercer les tâches requises pour l'administration d'un programme de quarante-cinq (45) crédits ou plus 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.
- 1.21 Salaire
- Désigne la rémunération totale en monnaie courante versée annuellement au professeur par l'Université.
- 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.
- 1.24 Traitement des coopérants
- Désigne la rémunération versée à un professeur coopérant conformément à l'entente entre le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada et un gouvernement étranger.
- 1.25 Université
- Désigne l'Université du Québec en Outaouais, corporation publique légalement constituée ayant son siège social dans le territoire de la Communauté Urbaine de l'Outaouais.
- 1.26 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.
- 1.27 Vice-recteur à l'administration et aux ressources
- Désigne la personne nommée à ce titre par le Conseil d'administration (CA) en vertu de l'article 39 de la Loi de l'Université du Québec.
- 1.28 Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche
- Désigne la personne nommée à ce titre par le Conseil d'administration (CA) 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 2003 et le demeure jusqu'au 31 mai 2007; 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.
- 2.03 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention font parties intégrantes de la présente convention et sont arbitrables.
- 2.04 L'Université convient qu'elle ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention.
- 2.05 La langue de travail pour un professeur est le français, sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou littérature.
- 2.06 L'Université assume les frais d'impression de la présente convention pour tous les professeurs.
- 2.07 Toutes les désignations et tous les titres mentionnés dans le texte de la présente convention, 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.

ARTICLE 3 -RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 a) 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, sous octroi et coopérants.
- b) Le professeur coopérant est assujéti aux dispositions suivantes de la convention:
- 1-Définitions (article 1)
 - 2-Dispositions générales (article 2)
 - 3-Reconnaissance syndicale (article 3)
 - 4-Liberté politique (article 5)
 - 5-Régime syndical (article 6)
 - 6-Fonctions et tâches des professeurs (article 10)
 - 7-Évaluation (article 11)
 - 8-Congédiement (article 17)
 - 9-Conventions diverses (article 23) à l'exception des clauses 23.05 (frais de déménagement) et 23.09 (activités professionnelles extérieures)
 - 10-Griefs et arbitrage (article 24)
- 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.
- 3.03 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs de département, de module, 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 avant la tenue des séances tous les documents 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 affichera à la bibliothèque et aux pavillons où sont les locaux des professeurs les 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.
- Lors de la tenue de réunions spéciales qui ne permettent pas le délai régulier d'affichage, le Syndicat sera averti du projet d'ordre du jour.
- 3.06 L'Université fournit au Syndicat le plus tôt possible ou au plus tard le 30 septembre la liste des professeurs pour l'année courante.
- Cette liste comporte pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, la fonction et le poste occupé, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement (en spécifiant le niveau d'enseignement où ces années d'expérience ont été acquises), la diplomation, les années d'expérience reliées au travail actuel, le titre de sa classification, le traitement et le salaire prévus selon les renseignements disponibles à ce moment, le statut, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone à son domicile et le numéro d'assurance sociale.
- 3.07 Deux (2) mois après le début de chaque trimestre, l'Université remet au Syndicat la liste complète des cours dispensés 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 mise à la retraite, et aussi de l'engagement de tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.06. 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 avvertir 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 dispensée 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 accepte de répartir, annuellement, entre des professeurs des déagements d'enseignement totalisant douze (12) crédits. 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. A cette fin, le Syndicat verse une somme de six mille dollars (6 000 \$) par libération (trois 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 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 par courrier électronique ou sur disquette informatique.

ARTICLE 4 -REPRÉSENTATION DES PROFESSEURS

- 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 de l'ensemble des professeurs siégeant au Conseil d'administration à la signature de la convention le demeurent pour la durée de leur mandat pourvu qu'ils demeurent professeurs.
- 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 Tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques, qu'il soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université, et en aucun temps ces droits prévus à la convention ne pourront être affectés à l'Université à cause du libre exercice de ces libertés.

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

L'Université et 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 ou la loi.

ARTICLE 6 -RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 L'Université prélève sur le salaire de chaque professeur régi par la convention 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 des réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat. Dans le cas de réclamation d'un professeur quant aux cotisations déduites à la source, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Université à toutes poursuites qui pourraient lui être intentées.
- 6.03 L'Université fait parvenir au Syndicat mensuellement les sommes des cotisations syndicales déduites à la source, ainsi qu'un état détaillé de la perception.
- L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale selon la formule prescrite par le Syndicat. Elle fera parvenir au Syndicat ou à l'agent perceuteur désigné par lui, un chèque payable au pair entre le premier et le quinzième jour du mois suivant, indiquant le montant mensuel total perçu pour le mois précédent, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- L'état détaillé indique 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.
- 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 suivantes.
- 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 et le doyen des études;
 - b) six (6) professeurs réguliers dont la moitié occupant des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche, autres que celles mentionnées en a) et l'autre moitié à titre de professeurs n'occupant pas de tels postes;
 - c) six (6) étudiants.
- 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 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 qui ne sont pas en congé sans traitement, en congé de perfectionnement ou en congé 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'au prochain scrutin, 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 Commission des études dans le cadre de ses attributions élabore une politique générale de répartition des postes après consultation des départements.
- 8.02 Au plus tard le 1^{er} novembre, la Commission des études transmet au Conseil d'administration un projet de politique générale de répartition des postes. Le Conseil d'administration, après étude de ce projet de politique, adopte une politique générale de répartition des postes et il détermine le nombre total de postes disponibles pour l'année financière subséquente.
- 8.03 Entre le 1^{er} novembre 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 et discute avec eux du projet préliminaire de répartition de ces postes par département, et au sein de chaque département, de la répartition par secteur disciplinaire des postes existants.
- 8.04 Au plus tard le 15 décembre, 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 secteur disciplinaire pour chaque département. Celle-ci 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 15 janvier, le Conseil d'administration décide d'une répartition des postes entre les départements ainsi que la répartition par secteur disciplinaire pour chaque département de l'Université. Le rapport de la répartition des postes dûment approuvés par le Conseil d'administration est transmis 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

Le nombre minimum de postes de professeurs disponibles pour l'année subséquente est égal au nombre obtenu par le calcul suivant:

$$NP = \frac{NCP}{96} \times \frac{1}{4} \times 61\%$$

NP = Nombre de postes de professeurs disponibles pour l'année subséquente.

NCP = Nombre de crédits pondérés moyen des trois années antérieures à l'année pour laquelle l'Université détermine le nombre de postes de professeurs qui seront disponibles.

Pour chacune des années concernées, le nombre total de crédits pondérés s'obtient de la façon suivante:

- résultat de la somme des étudiants-crédits par cycle aux trimestres d'été, d'automne et d'hiver multiplié par le facteur de pondération qui suit:

1 pour le premier cycle;

2 pour le deuxième cycle;

6 pour le troisième cycle.

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

Lorsqu'il est constaté que le pourcentage prévu en 8.07 n'a pas été atteint, l'Université s'engage à apporter les correctifs nécessaires au moment de la détermination du nombre de postes pour l'année suivante.

ARTICLE 9 -EMBAUCHE

- 9.01 Chaque année, s'il y a lieu, la Commission des études après avoir consulté les Assemblées départementales pour tenir compte de leurs exigences particulières, élabore un projet concernant les critères d'embauche et le transmet au Conseil d'administration. Après étude de ce projet, le Conseil d'administration adopte des critères d'embauche.
- 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 Après réception du rapport de répartition des postes prévus à l'article 8, le département doit procéder à la recherche de candidatures. Tout poste ouvert doit être annoncé dans les unités constituantes de l'Université du Québec, et s'il y a lieu dans les journaux et dans les revues spécialisées. Les annonces doivent être faites dans un délai raisonnable suite à la demande du directeur de département.
- 9.04 Le directeur de département constitue un Comité de sélection, formé de lui-même qui le préside, de deux (2) professeurs du département désignés par l'Assemblée départementale et de 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 vitae de chaque candidat.
- Le Comité de sélection établit ses règles de fonctionnement et procède à une sélection des candidats. 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.
- 9.05 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, 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 vitae 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.

- 9.06 L'Assemblée départementale peut recommander l'engagement 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.
- 9.07 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent 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'engagement des nouveaux professeurs.
- En période estivale ou en cas d'urgence, le Comité exécutif peut procéder à l'embauche des professeurs.
- 9.08 Le vice-recteur à l'administration et aux ressources établit la classification des nouveaux professeurs et voit à leur engagement.
- 9.09 Avant la signature du contrat d'engagement 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.
- 9.10 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 engagé par le vice-recteur à l'administration et aux ressources au nom de l'Université. Il entre en fonction au 1^{er} juin de l'année universitaire suivante et sera rémunéré à partir de cette date à moins que le nouveau professeur ne puisse entrer en fonction à cette date.
- 9.11 L'embauche de tout professeur doit faire suite à une recommandation de l'Assemblée départementale. Cette recommandation peut inclure l'exigence que le diplôme de maîtrise ou de doctorat soit obtenu pour fins de renouvellement de contrat et/ou d'octroi de la permanence.
- 9.12 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.
- 9.13 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.
- 9.14 Le vice-recteur à l'administration et aux ressources 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

- 9.15 Le professeur régulier nommé pour occuper à l'Université une fonction administrative qui l'exclut de l'unité de négociation est, à la fin de son mandat ou du renouvellement de ce mandat, automatiquement réintégré à la présente unité de négociation 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.

- 9.16 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 ans. Par la suite, le poste devient vacant et s'insère dans le processus de répartition des postes prévu à l'article 8.
- 9.17 Durant la période où le professeur est exclu de l'unité de négociation tel que prévu en 9.15, il conserve tous les droits liés à son statut tel que défini par la présente convention; 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 éléments suivants:

- a) l'enseignement;
- b) la recherche;
- 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 dispensées sous diverses formes telles que: cours, séminaires, stages, cours supervisés, laboratoires et ateliers, tutorat, supervision de stages ou d'activités de synthèse, ainsi que les préparations, correction, évaluation et 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 aux demandes des étudiants, des modules, d'accomplir certaines tâches, comme par exemple guider les étudiants dans un programme, fournir une aide particulière aux étudiants en difficulté, assister les étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, participer à l'organisation des stages, etc.;
- d) la mise à jour des connaissances et le perfectionnement continu; la préparation de nouvelles activités d'enseignement et l'innovation pédagogique.

10.03 La composante recherche 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;
- d) 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 avancées.

- 10.04 La composante administration pédagogique comprend entre autres les activités occasionnelles ou courantes de direction et/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:
 - Comité exécutif;
 - Conseil d'administration;
 - Commission des études et ses sous-commissions;
 - Assemblée départementale et ses comités;
 - Conseil de module.
 - 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 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 et/ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'Assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés de chacun.
- 10.07 La tâche annuelle du professeur comprend dans des proportions variables les éléments indiqués au paragraphe .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.
- 10.08 Le professeur ne peut être appelé à dispenser 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 troisième trimestre (été) est normalement consacré à des activités autres que la dispensation 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 terme de crédits et normalement dispensés 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 a pour effet de dégager un professeur de plus de neuf (9) crédits d'enseignement pour une année, le professeur sera exempté de l'obligation d'enseigner au cours de ladite année trois (3) crédits ou l'équivalent.

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 dispensé 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 dispenser 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 dispensée 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 et/ou en appoint exception faite des fractions de tâche reliées à l'encadrement de nature individuelle.

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 dispenser des crédits d'enseignement en surcharge et de reprendre des crédits accumulés dans sa banque de surcharge.

Un professeur bénéficiant de déchargement d'enseignement peut donner des cours en appoint mais pas 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 est permise.

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

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

Tout cours en appoint est rémunéré au trimestre où il est dispensé.

10.10 Le directeur de département, le directeur de module et le responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs ne sont tenus de donner qu'un cours/trimestre (maximum deux (2) cours/année) en regard de leurs tâches administratives. L'Assemblée départementale peut recommander un déchargement plus important.

Dans le cas où l'effectif d'un module dépasse cinq cents (500) étudiants, le directeur de ce module ne sera tenu de donner aucun cours ou encore se verra attribuer l'aide d'un professeur déchargé d'une demi (1/2) tâche d'enseignement par trimestre.

Si un professeur se trouve dans une position où le cumul des déchargements administratifs prévus à la présente clause de la convention collective a pour effet de l'amener à être déchargé de plus de douze (12) crédits d'enseignement, l'Université lui verse une compensation financière forfaitaire à raison de mille dollars (1 000 \$) le crédit. Cette compensation financière peut être versée dans un fonds de recherche.

10.11 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. Dans cette éventualité d'affectation du professeur à une responsabilité spéciale dans le domaine de la recherche ou de l'administration, il sera tenu compte de ce déchargement dans la détermination de la charge départementale d'enseignement.

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, la préparation de nouveaux programmes ou pour des tâches administratives ou syndicales ou pour des services à la collectivité.

10.13 Au plus tard le 15 juin 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, et ce, à l'égard de chaque composante de sa tâche.

Il transmet également, un (1) mois avant le début de chaque trimestre la liste de toutes les activités d'enseignement qui seront assumées par les professeurs de son département.

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.

Afin de favoriser le développement de la recherche ou de la création, l'Université, dans les limites de ses disponibilités financières, accorde à chaque année des dérogations d'enseignement pour fins de recherche ou de création jusqu'à concurrence de douze (12) tâches d'enseignement (36 crédits). Ces dérogations sont allouées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en fonction de la politique préparée par la Commission des études.

10.14 Dans le cas où les délais prévus à la clause 10.13 ne sont pas respectés, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche effectue lui-même la répartition des tâches.

10.15 En aucun cas, un professeur ne peut être tenu d'assumer la dispensation d'activités d'enseignement 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, au professeur suppléant et au professeur coopérant, 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 Moyenne d'étudiants par groupe-cours

La moyenne d'étudiants par groupe-cours 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. À cet effet, la Commission des études établit au moins une fois par année pour chaque département la moyenne cible des

étudiants par groupe-cours et par cycle après consultation des Assemblées départementales, conseils de module et comités de programmes d'études avancées. Ce projet est soumis au Conseil d'administration pour fin d'adoption.

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 pour sa part, 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 opinions émises 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, des politiques définies par le département, et du travail effectué par chacun des professeurs concernés, et ce suivant la procédure ci-après décrite.

11.02 1) L'évaluation des professeurs réguliers non permanents a lieu entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de leurs contrats. Les professeurs réguliers permanents sont évalués aux mêmes dates, à tous les cinq (5) ans à moins qu'ils ne soient en congé sabbatique ou de perfectionnement auquel cas l'évaluation est reportée de la durée dudit congé.

2) Les professeurs suppléants, invités, sous octroi et coopérants seront évalués entre le 15 février et le 15 mars précédant la fin de leurs contrats.

3) a) Un professeur régulier absent pendant la période d'évaluation prévue à la clause 11.02 1) en raison d'un congé de maladie ou d'un congé parental, pour une durée inférieure à un trimestre, sera évalué dans les quinze (15) jours suivant son retour au travail. Cinq (5) jours après son évaluation, le directeur du 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 suivant l'évaluation.

b) Un professeur régulier absent pour accident survenu dans l'exécution du travail, pour une durée inférieure à un (1) an, sera évalué conformément aux dispositions précédentes.

c) De même, un professeur régulier absent pour raisons de maladie ou d'accident ou congé parental n'ayant pu de ce fait préparer son dossier d'évaluation dans le délai prévu à la clause 11.07 sera évalué selon les délais prévus au paragraphe 11.02 3) a). Toutefois, l'évaluation ne pourra avoir lieu avant le 15 septembre.

d) Dans tous les cas mentionnés à la clause 11.02 3), l'application de la clause 11.18 est suspendue.

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 1er août. Le directeur du département envoie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la liste des professeurs qui ont manifesté leur intention d'être évalués avant le 1er août.

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, ou son suppléant, nommé par l'Assemblée départementale lorsque le rendement d'un professeur est remis en question par le directeur de département lui-même ou que le rendement de ce dernier est lui-même remis en question, reçoit la remise en question justifiée par écrit. Le suppléant doit être un professeur régulier plein temps 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 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 dossier d'évaluation anticipée du professeur, pour ce qui est de la description des tâches assignées, doit comprendre les tâches assignées à chaque trimestre depuis, le cas échéant, soit son engagement, soit la précédente évaluation régulière, soit la précédente évaluation anticipée.
- f) Les Comités d'évaluation formés au mois de juin dans les différents départements dans le cadre de l'évaluation régulière des professeurs 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 à l'article 11 en tenant compte du fait que dans le cas de l'évaluation anticipée du professeur régulier non permanent, suppléant, invité, sous-octroi et coopérant, la recommandation du Comité d'évaluation peut être une recommandation d'évaluation annuelle, comme c'est le cas pour le professeur régulier permanent.
- 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, dans les meilleurs délais et au plus tard deux (2) semaines après la date de réunion du Comité d'évaluation aux fins de l'évaluation anticipée du professeur, la recommandation de l'Assemblée départementale au professeur et le rapport d'évaluation du professeur au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ce rapport doit faire état dans chaque cas des recommandations du Comité d'évaluation et de l'Assemblée départementale ainsi que, le cas échéant, de la date de la prochaine évaluation annuelle du professeur.

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 engagement.

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

Au mois de juin, 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 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 mois de juin un 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 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 et procédures déterminés par le Comité d'évaluation, approuvés par l'Assemblée départementale. Ils sont établis avant le 15 août de chaque année à défaut de quoi les critères et procédures élaborés l'année précédente s'appliqueront. Ils sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs d'un même département. Ils correspondent aux différents éléments constitutifs de la tâche d'un professeur tels que définis à l'article 10 et dont la pondération peut varier selon l'objectif de l'évaluation, les orientations et attributions de fonctions assignées au professeur.

Le directeur de département communique ces critères et procédures à chaque professeur avant le 15 août 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 août.

- 11.07 Au plus tard le 1^{er} septembre, le professeur qui doit être évalué remet au Comité d'évaluation un dossier comprenant:

- a) la description des tâches assignées à chaque trimestre depuis son entrée à l'Université ou depuis sa dernière évaluation;
- b) la pondération, c'est-à-dire l'importance relative que le professeur a donné à chaque composante de sa tâche;
- c) l'état de réalisation de sa tâche.

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

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

- 11.08 Le Comité, suite à l'évaluation du professeur concerné, rédige un rapport étayé d'évaluation et formule une recommandation.

Dans l'hypothèse où un professeur ferait l'objet d'une recommandation d'évaluation annuelle, l'Université s'engage à fournir, s'il y a lieu, à celui-ci le support professionnel nécessaire pour permettre l'atteinte des objectifs visés par le rapport d'évaluation.

La recommandation d'évaluation annuelle ne peut être faite qu'à l'endroit d'un professeur dont le rendement serait insatisfaisant dans l'une ou l'autre des composantes majeures de sa tâche.

Les autres dispositions de l'article 11 s'appliquent à l'évaluation annuelle. La recommandation, suite à une évaluation annuelle, devra être 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 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.

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 mais n'est (ne sont) transmis au Conseil d'administration que dans le cas de la recommandation découlant de 11.09 c).

11.10 La recommandation du Comité pour un professeur régulier permanent doit être une des suivantes:

- a) le recyclage et/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.

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 mais n'est (ne sont) transmis au Conseil d'administration que dans le cas de la recommandation découlant 11.10 b).

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 b).

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

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 et à l'Assemblée départementale le rapport étayé d'évaluation de tous les professeurs.

11.13 À l'occasion de son évaluation par le Comité 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'administration et aux ressources 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 1er novembre ou le 1er 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.

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) et 11.10 d).

Le Comité de révision est composé des trois (3) personnes suivantes:

- a) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant;
- b) un représentant du professeur;
- c) 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} juin précédant la tenue du Comité. À défaut d'entente entre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et le directeur de département, 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.

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

Le directeur du département voit au bon fonctionnement technique du Comité.

Les membres du Comité 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. Cette contestation doit se faire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'Assemblée départementale.

Le directeur de département remet à ce Comité le dossier complet d'évaluation: dossier du professeur, rapport étayé d'évaluation et recommandation du Comité, recommandation de l'Assemblée départementale et le cas échéant, les motifs de désaccord écrits du professeur relatifs au rapport du Comité d'évaluation.

Ce Comité doit transmettre avant le 15 novembre son rapport étayé d'évaluation au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi que sa recommandation

Cette recommandation ne pourra être que l'une de celles prévues aux clauses 11.09 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 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, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

11.17 a) Sous réserve des dispositions de l'article 12 et du paragraphe b) qui suit, le Conseil d'administration (ou le Comité exécutif, le cas échéant) est lié par la recommandation de l'Assemblée départementale ou par celle du Comité de révision le cas échéant, pour le professeur régulier.

b) Toutes les recommandations de réorientation ou de recyclage sont étudiées par un Comité paritaire formé selon les modalités de 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 prévues aux clauses 13.04 a) et b) et soumettre cette recommandation au Conseil d'administration pour décision, ou le Comité paritaire peut refuser la recommandation de réorientation ou de recyclage. Si le Comité paritaire refuse la recommandation de réorientation ou de recyclage, le professeur affecté poursuit sa carrière dans son département d'origine.

À la suite de la décision du Conseil d'administration, le professeur affecté qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage, 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 avant le 1^{er} décembre. Les autres décisions seront communiquées avant le 1^{er} mai. Les dates mentionnées au présent paragraphe sont de rigueur.

11.19 Le professeur qui en fait la demande a le droit d'être entendu au Comité de révision.

11.20 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.

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

ARTICLE 12 - DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE

- 12.01 Les contrats d'embauche débutent normalement le 1^{er} juin et se terminent le 31 mai.
- Tout contrat intervenu avant le 1^{er} janvier est réputé avoir couru depuis le 1^{er} juin précédent.
- 12.02 La durée du contrat d'un professeur régulier, aussi bien au moment de l'engagement qu'au moment du renouvellement du contrat, est de deux (2) ans.
- Pour les fins du présent article, un contrat d'embauche intervenu après le 31 décembre, est d'une durée de deux (2) ans, augmentée des mois écoulés entre la date d'embauche et le 31 mai suivant.
- 12.03 Tout professeur nouvellement engagé à l'Université et qui a au moins deux (2) années d'expérience d'enseignement à plein temps 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 par le Conseil d'administration un deuxième contrat de deux (2) ans, ou la permanence sous réserve des clauses 9.11 et/ou 12.10 le cas échéant.
- 12.04 Tout professeur nouvellement engagé à l'Université et qui a moins de deux (2) ans d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat, suite à la recommandation de l'Assemblée départementale ou du Comité de révision le cas échéant, il se voit offrir par le Conseil d'administration sous réserve des clauses 9.11 et/ou 12.10 le cas échéant un deuxième contrat de deux (2) ans.
- 12.05 Au terme de son deuxième 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 9.11.
- 12.06 Toute année d'expérience d'enseignement ou de recherche à plein temps acquise dans une université ou dans une institution jugée de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire.
- 12.07 Dans le cas des professeurs réguliers en congé de perfectionnement, en congé sans solde ou en congé de maladie, les années passées en congé ne sont pas comptabilisées pour fins de calcul des années conduisant à l'acquisition de la permanence.
- Tout congé courant sur au moins un (1) trimestre et moins d'un (1) an (à l'exclusion du trimestre d'été) est considéré comme un congé d'un (1) an pour fins de calcul. Cette règle s'applique pour les congés courant sur plusieurs années, et se terminant au cours d'une année.
- Pour les fins d'application de la présente clause, le contrat des professeurs impliqués est automatiquement prolongé de la période prévue plus haut.
- Dans le cas de congé pour accident survenu dans l'exécution du travail, le congé devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an. Dans ce cas, le contrat est automatiquement prolongé d'un (1) an.

Un professeur régulier qui bénéficie, tel que spécifié en 1.19, d'un régime d'emploi à demi-temps ou à temps partiel courant sur au moins un trimestre (à l'exclusion du trimestre d'été) 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 défini dans la convention 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 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 six (6) mois avant 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, au professeur sous-octroi ou coopérant.

Nonobstant l'avis de non renouvellement de contrat mentionné au paragraphe précédent et donné à un professeur visé par l'application de la clause 9.11 (conditions d'embauche) de la présente convention, ce dernier pourra néanmoins voir son contrat renouvelé par le Conseil d'administration 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 9.11 sous réserve des autres dispositions prévues à cet effet aux articles 11 et 12 de la présente convention.

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.

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 Dans le cas de candidatures exceptionnelles, l'Université sur avis favorable de l'Assemblée départementale peut réduire la période pour l'acquisition de la permanence.

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. 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 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.

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.

ARTICLE 14 - PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE

14.01 Après avoir sollicité et reçu les avis des Assemblées départementales au plus tard le premier (1^{er}) novembre, la Commission des études soumet, au plus tard le 15 décembre au Conseil d'administration, un projet de politique et de priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée.

14.02 Le Conseil d'administration adopte alors une politique et des priorités globales avant le 15 janvier. À l'intérieur des politiques et priorités prévues par l'Université, l'Assemblée départementale, compte tenu des priorités particulières du département, établit et transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, pour le 15 février, les règles d'attribution et la liste ordonnée des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique.

14.03 Le Comité exécutif est le seul habilité à accorder des perfectionnements et des sabbatiques. Il devra prendre une décision au plus tard le 20 mars, suivant la réception des recommandations de l'Assemblée départementale.

14.04 Sous réserve du nombre de demandes reçues répondant aux critères d'admissibilité, le nombre total des professeurs annuellement en perfectionnement et en sabbatique, se situe entre 10% et 12% du nombre de postes occupés, ce pourcentage incluant les professeurs actuellement en perfectionnement et en sabbatique déjà en cours.

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, ces années sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de 12.07.

Nonobstant le paragraphe précédent, le professeur en perfectionnement ou 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 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} juin et au plus tard le 1^{er} août ou le 1^{er} janvier suivant la décision du Comité exécutif. 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 Comité exécutif lorsque pris durant les trimestres consécutifs Été-Automne et le 1^{er} janvier suivant la décision du Comité exécutif 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 perfectionnement s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement. 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 perfectionnement ou sabbatique au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son perfectionnement ou 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.

14.08 a) Le professeur en perfectionnement ou 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 clause 14.08 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 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 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 e) ou 14.16 g) et tels que décrits 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 d'une période de six (6) ou d'une période de douze (12) mois, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, la totalité de 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 d'une période de six (6) mois ou d'une période de douze (12) mois ainsi que pour un sabbatique d'une période de six (6) mois ou d'une période de douze (12) mois, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales la totalité de ses frais de déplacement, ainsi que ceux de son conjoint et de ses enfants à charge, une fois aller-retour, au lieu principal du perfectionnement ou du sabbatique, à condition que le séjour du professeur, de son conjoint et de ses enfants à charge soit d'au moins six (6) mois consécutifs. Cependant, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement pour ce voyage, quelle que soit la durée de son séjour. Dans le cas d'un sabbatique d'une période de 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 du présent alinéa au cours d'une (1) seule des deux (2) périodes prévues.

Dans le cas d'un renouvellement de perfectionnement, l'Université rembourse au professeur, le cas échéant, sur présentation de pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement pour ce voyage, quelle que soit la durée de son séjour.

Aux fins de l'application de cette clause, est considéré à charge un enfant de moins de 18 ans, un enfant de moins de 21 ans aux études post-secondaires 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.

- h) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas avoir été identifiées dans une bourse reçue par le professeur.
- i) Sur présentation de pièces justificatives originales, l'Université rembourse au professeur des frais connexes (v.g. frais de séjour, déplacement, matériel didactique, entreposage, transport d'effets personnels, loyer, etc.) jusqu'à concurrence de deux mille sept cent cinquante (2750) dollars par perfectionnement ou renouvellement de perfectionnement ou sabbatique d'une période de douze (12) mois ou jusqu'à concurrence de mille trois cent soixante et quinze (1375) dollars par perfectionnement ou sabbatique d'une période de six (6) mois.
- j) Lorsque le professeur est autorisé par l'Université aux fins de son sabbatique :
- à séjourner pour une durée minimale de quatre (4) mois en un autre lieu principal :
 - dans le cas d'un sabbatique d'une période de douze (12) mois consécutifs;
 - dans le cas d'un sabbatique de deux périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois chacune;
 - ou à retourner au même lieu principal pour une durée minimale de quatre (4) mois dans le cas d'un sabbatique de deux périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois chacune,

l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, les frais d'un deuxième aller-retour pour le professeur.

- k) Les frais de déplacement en vertu des clauses 14.08 g), i), j) et m) sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre selon les tarifs en vigueur à l'Université au moment du déplacement. Cependant, les frais de déplacement de plus de quatre cents (400) kilomètres entre l'Université et le lieu principal de perfectionnement ou du sabbatique sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion classe économique.
- l) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.
- m) Le professeur qui effectue un perfectionnement ou un renouvellement de perfectionnement dans une université à proximité de l'Université (Montréal, Québec, Toronto, etc.) et qui ne se prévaut pas des effets de la clause 14.08 g) à l'exception des premiers frais de déplacement pour lui-même a droit de percevoir sur présentation de pièces justificatives originales le remboursement

de ses frais de déplacement jusqu'à concurrence de mille six cent cinquante (1650) dollars.

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.

14.10 Le perfectionnement est d'une période d'au moins six (6) mois et d'au plus deux (2) périodes consécutives de douze (12) mois accordées 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 présenté à son Assemblée départementale son projet de perfectionnement en spécifiant les objectifs recherchés et les moyens envisagés pour le réaliser;
- b) avoir obtenu une recommandation de son Assemblée départementale;
- c) être à l'emploi de l'Université depuis au moins deux (2) ans;
- d) avoir demandé son admission dans une université ou toute autre institution reconnue dans la discipline du candidat. Dans le cas d'une inscription non confirmée, le perfectionnement sera accordé sous condition de l'acceptation officielle;
- e) 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 Le professeur en perfectionnement doit transmettre par écrit un rapport de son perfectionnement au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et à son département, à la fin de son perfectionnement.

Dans le cas d'une demande de renouvellement de perfectionnement, le professeur doit remettre un rapport d'étape au plus tard le 1^{er} mars de la première année et un rapport final à la fin du perfectionnement.

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

14.13 Perfectionnement de courte durée

L'Université met à la disposition des professeurs, pour chaque année de la durée de la convention collective, un minimum de vingt mille dollars (20 000 \$) en vue de favoriser la participation des professeurs à des activités de perfectionnement de courte durée.

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 plein temps 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 plein temps dans une université reconnue ou une institution équivalente;
- ou bien
- appartenir à la catégorie III ou IV de l'échelle de traitement en vigueur;

- c) le professeur qui se prévaut de l'année sabbatique scindée en deux 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 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 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 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 Le professeur doit transmettre à son retour un rapport écrit sur ses activités à son directeur de département. Le directeur de département en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

ARTICLE 15 - CONGÉ SANS SOLDE

15.01 Le professeur candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire qui informe préalablement son département de ses intentions, obtient sur demande à l'Université, un congé sans solde pour la période 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 congé de 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 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 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 se porter candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. 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 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 31 mai.
- 16.04 Tout professeur engagé en cours d'année ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son engagement à l'Université.
- 16.05 Tout professeur qui quitte le ou avant le 31 mai 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

- 17.01 L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'administration et aux ressources, 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.
- 17.02 Dans le cas prévu à la clause 17.01, l'Université ne peut imposer 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.
- 17.03 Nonobstant les clauses 17.01 et 17.02 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'administration et aux ressources 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 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET DROITS PARENTAUX

- 19.01 a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 19.06 b), doivent être consécutives.

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

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

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

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

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

- 19.04 A) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit des prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 19.08

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base.

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et le taux hebdomadaire de sa prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit;

Cependant, lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur prévu au paragraphe c) de la clause 19.07 ou occupe plus d'un emploi régi par plus d'une convention collective comportant des dispositions relatives aux droits parentaux, elle reçoit de chacun des employeurs ou en vertu de chacune des conventions collectives une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur ou en

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

vertu de chacune des conventions collectives, et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qui lui est versée par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs ou en vertu de l'ensemble des conventions collectives pour lesquelles un tel bénéfice lui est applicable. À cette fin, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci ou en vertu de chacune des conventions collectives en même temps que le montant des prestations que lui verse maintenant Développement des ressources humaines Canada.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

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

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

- B) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi, pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de la période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce durant douze (12) semaines.
- C) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant huit (8) semaines.
- D) Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- E) L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

19.05

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle

produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La professeure peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

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

19.07 Dans les cas prévus aux clauses 19.04 A), 19.04 B) et 19.04 C):

- a) Sous réserve de la clause 19.16 B) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'une professeure qui reçoit des prestations d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-emploi établi à son nom.
- c) Sont considérés aux fins de calcul de l'indemnité à verser en vertu du 2e paragraphe A) b) de la clause 19.04 et aux fins de calcul du service, l'ensemble des employeurs : des secteurs universitaire, public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la Loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2). De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu de la clause 19.04 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professeure a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

19.08 L'allocation de congé de maternité versée par les Centres de main d'œuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 19.04 A).

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

La professeure à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 19.17.

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

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

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

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.

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 naturelle ou provoquée légalement 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.

19.12 La professeure absente du travail en vertu de la clause 19.11 bénéficie en autant qu'elle y ait normalement droit des avantages de la clause 19.16 A).

Lors d'un retour au travail suite à une absence prévue à la clause 19.11, la professeure réintègre son département.

Autres congés parentaux

19.13 Le professeur a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professeur a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou qu'elle ne bénéficie pas du congé prévu au premier paragraphe de la clause 19.14.

19.14 Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles, il ou elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement hebdomadaire de base. Il ou elle n'a pas droit

à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

Le professeur qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages de la clause 19.16 A).

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

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

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

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 19.20.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel le professeur ou la professeure a reçu l'indemnité versée en vertu du premier alinéa 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 conformément au troisième alinéa de la présente clause, et elle ou il rembourse cette indemnité.

19.15 Dans le cadre d'un congé pour adoption, l'Université doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le professeur à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 19.18.

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, le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

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

19.16 A) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à la clause 19.06 a), les absences prévues à la clause 19.11 et le congé d'adoption prévu à la clause 19.14, le professeur demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme s'il ou elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.

B) La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de la date du report.

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

- a) soit par un congé sans solde;
- b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, la professeure reçoit le traitement de base d'un professeur à demi-temps (1/2);
- c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.

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

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

19.18 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 19.17.

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

Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut des clauses 19.17 ou 19.18.

19.20 Le professeur dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (19.17) ou d'adoption (19.18) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé:

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

19.21 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans solde, l'Université fait parvenir au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde prévu aux clauses 19.17 et 19.18.

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

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

- 19.22 La prolongation du congé prévu aux clauses 19.17 et 19.18 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 19.18, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.
- 19.23 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié des secteurs public ou parapublic, (fonction publique, éducation, santé et services sociaux) ou du secteur universitaire.
- 19.24 Dans les limites de la durée de son contrat, le professeur suppléant ou invité ou la professeure suppléante ou invitée a droit aux avantages prévus au présent article.
- 19.25 L'Université s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention la professeure puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

- i) Si Développement des ressources humaines Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;
- ii) Si, par la suite, Développement des ressources humaines Canada modifiait ses exigences en cours de convention.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

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 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 représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés à la clause 20.02;
 - d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
 - de trois (3) représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désigné 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 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 années et peut être renouvelé.
- c) Le comité doit adopter dans les 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 faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
 - de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
 - de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.
- 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'adjoit 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 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.
- 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.

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

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

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

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

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

Dès que sera connu le jugement final découlant du litige relatif au grief déposé par le Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi le 20 juin 1990, ayant pour objet le « régime de retraite », les parties conviennent de convoquer, dans les plus brefs délais, la table réseau de négociation pour discuter des modalités appropriées d'exécution dudit jugement. Si, dans les cent vingt jours suivant la première rencontre, les représentants des employés et les

représentants de l'Université ne parviennent pas à un accord sur lesdites modalités, les deux premiers alinéas de .01 c) peuvent s'appliquer, dans la mesure requise pour satisfaire aux exigences du jugement final.

- 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 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 défini par le régime de retraite auquel, il participe, peut se voir accorder par l'Université, un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagement 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 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 et/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 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 pourraient intervenir au cours de la durée de la convention.

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-deux (22) échelons et la quatrième, dix-huit (18) échelons. Au 1^{er} juin 2004, s'ajouteront les échelons III-23 et IV-19, au 1^{er} juin 2005 s'ajouteront les échelons III-24 et IV-20 et au 1^{er} juin 2006, s'ajouteront les échelons III-25 et IV-21. 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-collégial ou collégial, 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 1^{er} cycle.
3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2^e ou 3^e cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant:
 - pour le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2^e cycle: la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;
 - pour le professeur qui a complété une scolarité de Ph.D. ou de doctorat de 3^e cycle: la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;
 - pour le professeur qui détient un Ph.D. ou un doctorat de 3^e cycle: cinq (5) années d'expérience maximale (incluant les années allouées pour le 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 années lui 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'AUPELF 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'AUPELF, 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.

7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévu 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-deux (22) 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'administration et aux ressources dans les soixante (60) jours de son acceptation de l'offre de l'Université. Le vice-recteur à l'administration et aux ressources 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 prévue 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} juin.
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

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:
 - a) avoir présenté avant le 1er novembre une demande de promotion à son directeur de département qui en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche;
 - b) avoir acheminé à son directeur de département, avant le 1er février, son dossier de promotion.
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 ci-haut. 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 1er et le 30 avril. La recommandation du Comité pourra être:
 - a) la progression normale;
 - b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de la clause 22.06.2 a) et b).
5. Le Comité exécutif est lié par la recommandation du Comité de promotion. Le professeur est informé de la décision du Comité exécutif au plus tard le 31 mai.
6. 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.
7. 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 :
 - 4 955 \$ au 1^{er} décembre 2002.

par la suite, la prime est augmentée en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux employés du secteur public et parapublic (clause 22.10.1).

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:

- 4 488 \$ au 1^{er} décembre 2002.

par la suite, ce montant est augmenté en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux employés du secteur public et parapublic (clause 22.10.1).

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 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 (3e) personne choisie avec le consentement de l'employeur et du département.

22.09 Échelle de traitement

PROFESSEURS

Échelle de traitement en vigueur du 1er décembre 2002 au 31 août 2003,

		I	II	III	IV
0	1	39 287 \$			
1	2	40 564 \$			
2	3	41 849 \$			
3	4	43 130 \$			
4	5	44 410 \$			
5			1 48 764 \$		
6			2 50 312 \$		
7			3 51 850 \$		
8			4 53 401 \$		
9			5 54 942 \$		
10			6 56 478 \$	1 59 984 \$	
11			7 58 009 \$	2 60 626 \$	
12			8 59 520 \$	3 62 325 \$	
13			9 60 261 \$	4 64 023 \$	
14			10 61 426 \$	5 65 717 \$	
15			11 62 782 \$	6 67 364 \$	1 69 587 \$
16			12 64 036 \$	7 68 984 \$	2 71 310 \$
17			13 65 198 \$	8 70 608 \$	3 72 947 \$
18			14 66 255 \$	9 72 232 \$	4 74 579 \$
19			15 67 265 \$	10 73 781 \$	5 76 225 \$
20			16 68 234 \$	11 75 251 \$	6 77 850 \$
21				12 76 680 \$	7 79 484 \$
22				13 78 047 \$	8 81 106 \$
23				14 79 375 \$	9 82 721 \$
24				15 80 638 \$	10 84 326 \$
25				16 81 839 \$	11 85 928 \$
26				17 82 985 \$	12 87 470 \$
27				18 84 057 \$	13 88 954 \$
28				19 85 062 \$	14 90 370 \$
29				20 85 998 \$	15 91 729 \$
30				21 86 859 \$	16 93 097 \$
31				22 87 728 \$	17 94 400 \$
32					18 95 723 \$

PROFESSEURS

Échelle salariale au 1er septembre 2003

		I	II	III	IV		
0	1	41 820 \$					
1	2	42 866 \$					
2	3	43 938 \$					
3	4	45 036 \$					
4	5	46 162 \$					
5			1	54 125 \$			
6			2	55 343 \$			
7			3	56 588 \$			
8			4	57 861 \$			
9			5	59 163 \$			
10			6	60 494 \$			
11			7	61 855 \$			
12			8	63 247 \$			
13			9	64 196 \$			
14			10	65 159 \$			
15			11	66 136 \$	1	76 820 \$	
16			12	67 128 \$	2	78 356 \$	
17			13	68 135 \$	3	79 923 \$	
18			14	69 157 \$	4	81 521 \$	
19			15	70 194 \$	5	83 151 \$	
20			16	71 247 \$	6	84 814 \$	
21					7	86 510 \$	
22					8	88 240 \$	
23					9	90 005 \$	
24					10	91 805 \$	
25					11	93 641 \$	
26					12	94 577 \$	
27					13	95 523 \$	
28					14	96 478 \$	
29					15	97 443 \$	
30					16	98 417 \$	
31					17	99 401 \$	
32			1 ^{er} juin 2004 (1)	23	91 318 \$ (1)	18	100 395 \$
33			1 ^{er} juin 2005 (2)	24	92 234 \$ (2)	19	101 399 \$ (1)
34			1 ^{er} juin 2006 (3)	25	93 153 \$ (3)	20	102 413 \$ (2)
35						21	103 437 \$ (3)

22.10.1 Majoration des taux et échelles de traitements

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 30 novembre d'une année seront augmentés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux employés du secteur public et parapublic.

Advenant que les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement distinguent les augmentations des taux et échelles de traitement applicables aux professeurs, l'Université convient d'appliquer ces paramètres particuliers.

À moins que les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux employés du secteur public et parapublic ne prévoient la date à laquelle doivent s'appliquer ces paramètres pour les universités, les taux et échelles de traitement en vigueur le 30 novembre de chaque année seront majorés selon ces paramètres avec effet au 1^{er} décembre suivant, pour la durée de la présente convention.

Advenant l'imposition, dans le cadre des paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux employés du secteur public et parapublic, de mesures visant à accroître la productivité, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de l'application desdites mesures.

22.10.2 Époque de majoration

La majoration des taux et échelles de traitements est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre où doit prendre effet cette majoration.

22.10.3 Professeurs hors-taux

Le professeur dont le taux de traitement au 30 novembre précédant la date de majoration est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de traitement reçoit un montant obtenu en multipliant son taux de traitement de base (à l'exclusion de toute prime ou de tout forfaitaire) par le pourcentage déterminé en 22.10.1. Ce montant lui est versé sous forme forfaitaire pour la partie de son traitement qui continue d'être hors-taux et sera versé en 26 paiements.

ARTICLE 23 - CONVENTIONS DIVERSES

23.01 Frais de déplacement

L'Université rembourse le professeur, pour les déplacements autorisés par l'Université, qu'il effectue dans l'exécution de son travail selon l'échelle prévue à cet effet.

23.02 Locaux

Chaque professeur dispose d'un local individuel dont il a la clef, comprenant l'équipement usuel, en particulier 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 2^e et de 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 aux 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 sont remboursés par l'Université en conformité avec les normes acceptées à cette fin par l'administration.

23.06 Examen médical

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

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

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 en les répartissant selon la politique adoptée par le Conseil d'administration suite aux recommandations du Comité de stationnement de l'Université.

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.

Première étape: vice-recteur à l'administration et aux ressources

- 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'administration et aux ressources 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'administration et aux ressources répond par écrit. Sa réponse est transmise au Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu.
 - c) Si la réponse du vice-recteur à l'administration et aux ressources est estimée inadéquate ou insatisfaisante ou n'est pas parvenue au professeur dans les délais prévus, le Syndicat peut référer le grief au Comité de 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'administration et aux ressources, au secrétaire du Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours qui suivent.

Dans le cas où il n'y a pas entente au niveau du Comité de 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 au niveau du vice-recteur à l'administration et aux ressources ou à toute autre étape de la procédure, doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Deuxième étape: Comité de 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.
- b) Dans le cas où l'une et/ou l'autre des parties voudraient changer ses représentants, ces nouvelles nominations devront être faites conformément au paragraphe précédent. Dans ce cas, il sera nécessaire de donner un préavis de huit (8) jours à l'autre partie avant que ces représentants nouvellement nommés n'entrent en fonction.
- c) Chaque partie désigne également des substituts pour ses représentants au Comité, substituts qui sont habilités à y siéger en cas d'absence ou d'incapacité d'un représentant ou encore s'il y a accord entre les parties.
- 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 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 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'administration et aux ressources prévue à la clause 24.04 b).
- 24.12 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé 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, de consentement, les parties peuvent procéder devant un arbitre unique.
- 24.13 Pour le Conseil 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 Conseil 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 Conseil 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 Conseil d'arbitrage ou l'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit, ni y suppléer.
- 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 Conseil 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 Conseil 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 Conseil 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 Conseil 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'administration et aux ressources.
- 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 libèrera, avec solde, tout professeur appelé comme témoin à une séance d'arbitrage.

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'administration et aux ressources avant le 1^{er} juin 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 juin postérieur à la date à laquelle le professeur atteint l'âge de 55 ans ou qui précède celle à laquelle il atteint son 65^e anniversaire de naissance.

25.05 Mécanismes

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

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

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

ou

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

- 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.

ou

c) Le professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à 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

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.

25.07 Services divers

L'Université maintient également pour ce 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 débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 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 peuvent 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 de congé de paternité.
 - c) le professeur doit avoir été à l'emploi de l'Université pendant au moins 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.

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 au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

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

Le traitement régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le professeur recevrait, pour une prestation régulière de travail, s'il ne participait pas au régime.

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

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, en autant qu'il y ait normalement droit:

a) Assurances collectives : assurances-vie, assurances-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

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. Développement et Ressource humaines Canada (D.R.H.) est alors premier payeur et l'Université comble la différence pour totaliser 93% du traitement hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la professeure peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêts) ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

26.13 Autres congés

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. Congé de perfectionnement

Pendant la durée de la période de contribution, le professeur qui bénéficie d'un congé sabbatique ou de perfectionnement voit sa participation au régime suspendue. Au retour, 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 8 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

Objet : Formation d'un Comité paritaire destiné à étudier divers sujets.

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

Les parties conviennent:

1. de constituer un comité paritaire ayant le mandat d'étudier successivement les sujets suivants :
 1. l'équité dans l'attribution des déagements d'enseignement (un rapport final sera soumis aux parties pour le 1^{er} novembre 2003);
 2. l'application des articles 8 et 9 de la convention collective;
 3. les congés parentaux en tenant compte entre autres des modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* (un rapport final sera soumis aux parties pour le 1^{er} mars 2004);
 4. les limites de l'exercice des pouvoirs de l'Assemblée départementale en lien avec la capacité du professeur d'exercer son droit au grief et à l'arbitrage;
 5. les composantes de la tâche du professeur,
l'intégration et la rétention des professeurs,
la propriété intellectuelle,
les conditions de recherche,
les activités professionnelles extérieures,
et de leur faire des recommandations dans les meilleurs délais;
2. que le mandat précis, l'ordre de discussion des sujets mentionnés au point 5 et l'échéancier de travail du comité seront convenus entre les parties;
3. que les rapports du comité seront soumis aux parties qui en disposeront.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

Objet : Embauche de professeurs

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 l'Université pourra retarder, jusqu'au 1^{er} juin 2004, l'embauche destinée à doter tout poste n'ayant pas fait l'objet, par un candidat, d'une acceptation formelle d'offre d'emploi avant le 1^{er} septembre 2003 ainsi qu'à remplacer tout poste de professeur devenant vacant d'ici le 31 mai 2004;
2. qu'un Département pourra cependant entreprendre les démarches nécessaires afin de recruter un candidat en vue de combler pour le 1^{er} juin 2004 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 (automne 2003).

ANNEXE " A "

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS INVITÉS ENGAGÉS EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICES ENTRE ÉTABLISSEMENTS (Voir la clause 1.15 b)

1. L'article 3 (Reconnaissance syndicale) ne s'applique pas à l'exception de 3.01 a)
2. L'article 4 (Représentation des professeurs) ne s'applique pas.
3. L'article 6 (Régime syndical) ne s'applique pas.
4. L'article 9 (Embauche), sauf la clause 9.11, ne s'applique pas. Une personne engagée en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements doit l'être, sur recommandation de l'assemblée départementale.
5. L'article 10 (Fonction et tâche des professeurs) s'applique, à l'exception des clauses 10.04 (composante administration pédagogique) et 10.09 2^{ème} paragraphe et suivants (dispositions relatives à la surcharge et à l'appoint seulement).
6. L'article 11 (Évaluation) s'applique, avec la stipulation que les clauses visant les professeurs invités visent également les professeurs invités engagés en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements.
7. Les articles suivants ne s'appliquent pas :
 - Article 12 (Durée des contrats et permanence);
 - Article 13 (Sécurité d'emploi);
 - Article 14 (Régimes de perfectionnement et de sabbatique);
 - Article 15 (Congé sans solde);
 - Article 18 (Congé de maladie);
 - Article 19 (Congé de maternité et droits parentaux);
 - Article 20 (Assurances collectives);
 - Article 21 (Régime de retraite);
 - Article 22 (Classification et traitement);
 - Article 25 (Retraite anticipée);
 - Article 26 (Régime de congé à traitement différé).
8. L'article 23 s'applique à l'exception de la clause 23.09 (Activités professionnelles extérieures).
9. Le professeur invité engagé en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements bénéficie des dispositions de l'article 24 (Griefs et arbitrage), pour l'application des dispositions auxquelles il est assujéti conformément à la clause 1.15 b) et à la présente annexe.

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau, ce 9^e jour de juillet 2003.

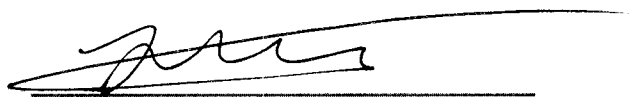
POUR :

L'Université du Québec en Outaouais

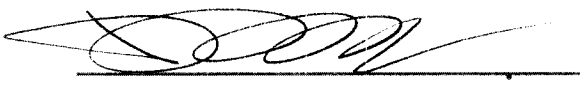
Le Syndicat des professeures et des
professeurs de l'Université du Québec en
Outaouais




Francis R. Whyte, Recteur



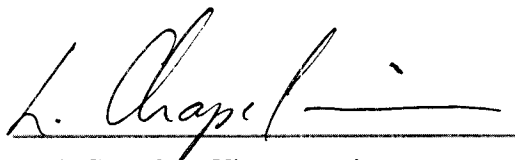
Lucien G. Boucher, Président



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



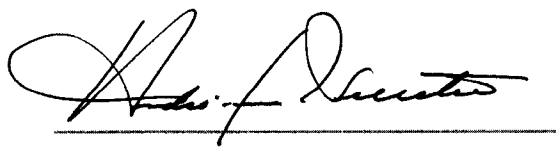
Chantal St-Pierre, 1^{ère} vice-présidente



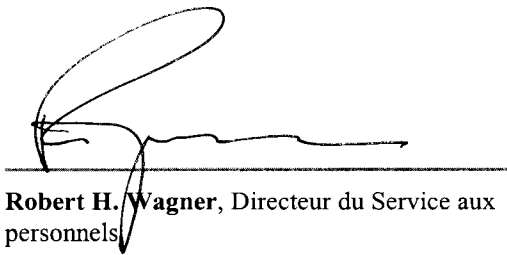
Louis Chaplain, Vice-recteur à
l'administration et aux ressources



Émile Leroux, Conseiller



André-Jean Pelletier, Directeur de la gestion
académique



Robert H. Wagner, Directeur du Service aux
personnels